

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A  
KABUPATEN TTU**

***THE EFFECTS OF JOB MOTIVATION, THE COMPETENCE OF HUMAN  
RESOURCES, THE DISCIPLINE OF LABOR FOR EMPLOYEE'S PERFORMANCE  
IN OFFICIAL P3A TTU DISTRICT***

**Desmon Redikson Manane**

**[desmonm23@gmail.com](mailto:desmonm23@gmail.com)**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor**

***Abstract***

*The study aims to identify a partial and simultaneous effect between the workplace motivation variables (X1), the competence of human resources (X2), the work discipline (X3) on the performance of employees in ttu's medical service district, numbering 34. The data analysis techniques used are descriptive and inferential analysis with the help of version 21 of SPSS software with the following analysis results: Employment motivation variable (X1) has a powerful influence on an employee's performance (Y), with a coefficient correlation value of 0.814; And R square's value of 0.662 means; Donation percentage is 66.2%. SDM competency variable (X2) has a powerful influence on employee performance (Y), with a partial coefficient correlation value of 0.849; And R square of 0.721 means; Donation percentage of 72.1%. Occupational discipline variable (X3) has a powerful effect on labor performance (Y), with a coefficient correlation value of 0.903; With R square of 0.883 meaning; 88.3% donation percentage. Employment motivation variables (X1), competence SDM (X2), and work discipline (X3) have simultaneously affected employees' performance (Y) with a value of R 0.942a, which means there is a strong relationship; R square's 0.876 mark represents the percentage of shift on occupational motivation (X1), SDM competence (X2), and work discipline (X3) on employees' performance (Y) of 87.6%, with the remaining 12.4 percent affected by other variables not included in the research model.*

***Keywords: Work Motivation, Competence SDM, Job Discipline, and Employee Performance***

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi sumber daya manusia (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai pada Dinas P3A Kabupaten TTU, yang berjumlah 34 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan *software* SPSS versi 21 dengan hasil analisis sebagai berikut: Variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,814; dan nilai R square sebesar 0,662 artinya; persentase sumbangan sebesar 66,2%. Variabel kompetensi SDM (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,849; dan nilai R square sebesar 0,721 artinya; persentase sumbangan sebesar 72,1%. Variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,903; dengan nilai R square sebesar 0,883 artinya; persentase sumbangan sebesar 88,3%. Variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi SDM (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai R sebesar 0,942<sup>a</sup>, artinya terjadi hubungan yang sangat kuat; sedangkan nilai R Square sebesar 0,876 artinya persentasi sumbangan variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi SDM (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

***Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai***

## **Pendahuluan**

Kekerasan terhadap perempuan dan anak masih menjadi salah satu pekerjaan rumah bagi seluruh pemerintah daerah di Indonesia, termasuk pemerintah Kabupaten Timur Tengah Utara. Kondisi ini tentunya perlu menjadi perhatian kita bersama, karena sesungguhnya pemerintah dan juga pemerintah daerah telah melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir terjadinya kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Wujud upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah dengan dibuatnya Undang-Undang Nomor 35 tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang perlindungan anak dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang penghapusan kekerasan dalam rumah tangga (PKDRT), Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang pemberantasan tindak pidana perdagangan orang (PTPPPO) dan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2008 tentang pornografi.

Kekerasan terhadap perempuan dan anak, dewasa ini tidak saja merupakan masalah individu, melainkan juga merupakan masalah nasional dan bahkan sudah merupakan masalah global. Kekerasan terhadap perempuan dan anak dapat terjadi tanpa membedakan latar belakang ekonomi, pendidikan, pekerjaan, etnis, usia, lama perkawinan, atau bentuk fisik korban.

Undang-undang PKDRT jelas berbunyi bahwa tidak dibenarkan terjadinya bentuk-bentuk dalam rumah tangga yang meliputi: kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan seksual dan penelantaran ekonomi. Dalam mewujudkan pelaksanaan Undang-Undang PKDRT tersebut maka tidak terlepas dari dinas terkait dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten TTU. Upaya dalam mendukung program pemerintah untuk menghapus tindakan kekerasan terhadap perempuan dan anak, maka dibutuhkan pegawai pemerintah yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang tinggi.

Kinerja pegawai merupakan ukuran prestasi atau keberhasilan yang dicapai dari suatu kegiatan yang telah dilakukan atau direncanakan berdasarkan sumber daya yang dimiliki dalam suatu periode tertentu. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai agar dapat mencapai sasaran atau target organisasi yang ditetapkan.

Menurut Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 bahwa kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Sedangkan Kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2009) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan maupun dorongan dari pegawai itu sendiri ataupun dari pihak eksternal.

Adapun data kinerja pegawai dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten TTU pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Target Capaian Kinerja Dinas P3A Kabupaten TTU Tahun 2018**

No	Jenis Kegiatan	Total Dana	Triwulan I			Triwulan II		
			Realisasi Kinerja	Realisasi Capaian Kinerja	%	Realisasi Kinerja	Realisasi Capaian Kinerja	%
1	Kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12.500.000	3.126.000	1.671.350	53	3.126.000	2.540.900	81
2	Kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional	10.000.000	2.502.000	0	0	2.502.000	734.250	29
3	Kegiatan penyediaan jasa kebersihan kantor	40.000.000	9.999.000	2.499.000	25	9.999.000	1.919.400	19
4	Kegiatan penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	3.000.000	1.000.000	0	0	1.000.000	0	0
5	Penyediaan barang cetakan dan pengadaan	10.000.000	2.499.000	1.507.000	60	2.499.000		0
6	Kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	5.000.000	1.251.000	0	0	1.251.000	0	0
7	Kegiatan penyediaan makanan dan minuman	10.534.764	2.634.000	535.000	20	2.634.000	0	0
8	Pengadaan peralatan gedung Kantor	47.401.998	47.401.998	5.400.000	11	3.000.000	0	0
9	Kegiatan pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/	25.625.655	7.749.000	4.843.000	62	4.749.000	3.862.870	81
10	Pelaksanaan sosialisasi yang terkait dengan kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan & perlindungan anak	42.200.000	42.200.000	30.099.000	71	0	0	0
11	Pengembangan pusat pelayanan terpadu pemberdayaan perempuan & anak (P2TP2A)	79.650.000	19.650.000	4.100.000	21	19.914.000	5.887.000	30

*Sumber data : Dinas P3A Kabupaten TTU Tahun 2019*

Berdasarkan data di atas, mencerminkan bahwa kinerja pegawai berbanding terbalik dengan teori kinerja pegawai di atas, dimana dalam pengelolaan keuangan untuk triwulan pertama dan triwulan kedua masih sangat kurang yakni tidak mencapai target penyerapan anggaran setiap triwulan.

Hal ini ditunjukkan pada triwulan pertama beberapa kegiatan yang telah ditetapkan target realisasi kinerja namun realisasi capaian kinerja sangat kurang. Dimana kegiatan-kegiatan tersebut antara lain: a). Kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik, realisasi capaian kerjanya sebesar 53%; b). Kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional realisasi capaian kerjanya sebesar 0%; c). Kegiatan penyediaan jasa kebersihan kantor realisasi capaian kerjanya sebesar 25%; d) Kegiatan penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja capaian realisasi kinerja sebesar 0%; dan kegiatan-kegiatan lainpun mengalami hal yang sama.

Realisasi capaian kinerja pegawai pada Dinas P3A yang rendah ini diperkuat dengan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa ada beberapa variabel yang perlu dilakukan pengujian lebih lanjut untuk dapat mengetahui besaran pengaruhnya yaitu: variabel motivasi kerja pegawai, variabel kompetensi sumber daya manusia, dan variabel disiplin kerja pegawai.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas P3A Kabupaten TTU lewat pengamatan peneliti tergolong sangat rendah, adapun alasannya sebagai berikut: a) pegawai dapat aktif dan ikut serta dalam setiap kegiatan kepanitian, bilamana ada honor; b) kurangnya pengakuan prestasi kerja pegawai oleh atasan, c) imbalan yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan kondisi kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Hal ini senada dengan pendapat Herzberg dalam Siagian (2004) mengatakan bahwa yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Kompetensi sumber daya manusia yang ada di Dinas P3A Kabupaten TTU, berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa, beberapa pegawai memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan di bidang kerja masing-masing masih kurang, dimana beberapa pegawai tidak memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer/leptop, tidak memahami tentang anggaran sehingga dapat menyebabkan realisasi capaian kinerja penyerapan anggaran tergolong rendah.

Hal ini senada dengan hasil penelitian dari Markx Pattiasina, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berhubungan dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebuah perusahaan.

Disiplin kerja pegawai yang ada di Dinas P3A Kabupaten TTU, berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan rendah, dimana beberapa pegawai/pejabat ketika masuk dan keluar kantor tidak sesuai dengan jam kerja, sering tidak masuk kantor, penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu sehingga dapat menyebabkan realisasi capaian kinerja penyerapan anggaran tergolong rendah.

Hal ini senada dengan pendapat Hasibuan (2011), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mangkuprawira dan Aida (2007), bahwa kedisiplinan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui: 1). Apakah motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas P3A Kabupaten Timor Tengah Utara?; 2). Apakah kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas P3A Kabupaten Timor Tengah Utara?; 3). Apakah disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas P3A Kabupaten Timor Tengah Utara?; 4). Apakah motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas P3A Kabupaten Timor Tengah Utara?

### **Konsep Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud 2014).

Menurut Waldman dalam Rafiie, (2018) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Rafiie, (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono dalam Rafiie, (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Penilaian dan Pengukuran Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang dan sekaligus mekanisme untuk memastikan bahwa pegawai pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para pemimpin mereka. Pimpinan memberikan penilaian kepada pegawai sesuai target pencapaian aktivitas kerja pegawai. Wursanto (2004) mengatakan penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan.

Penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis (2005) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Formulasi tersebut sebagai berikut:

*Performance = quantity, quality, efecient and effectivity*

Formulasi ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh individu sumber daya manusia sangat ditentukan dari pencapaian kuantitas kerja yang banyak, kualitas kerja yang bermutu, efektivitas kerja yang tepat sasaran dan efektivitas kerja sesuai dengan manfaat yang dicapai.

Pengukuran kinerja dinilai berdasarkan hasil pencapaian kerja sesuai kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam memperoleh realisasi kerja, baik dalam negeri maupun asing. Pengukuran kinerja dapat diukur berdasarkan penilaian pimpinan atas pelaksanaan pekerjaan pegawai yang menjadi standar bagi suatu instansi atau departemen untuk menilai aktivitas yang dilakukan oleh pegawai.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ; Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Kerjasama Tim (*Teamwork*), Kreativitas (*Creativity*), Inovasi (*Inovation*), Inisiatif (*initiative*). Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005), yaitu: Faktor personal (Individu), Faktor kepemimpinan, Faktor team, Faktor sistem.

Sedangkan menurut Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut : Kemampuan, Kemauan, Energi, Teknologi, Kompensasi, Kejelasan tujuan, Keamanan. Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut: faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreativitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.

- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan

#### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Keban dalam Pasolong 2010 pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam Sedarmayanti (2009) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut : Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), Komunikasi (*Communication*)

#### **Konsep Motivasi**

##### **Teori Motivasi Abraham H. Maslow**

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan,
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial,
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia semakin mendalam, maka usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Siagian (2004).

##### **Teori Herzberg**

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau “pemeliharaan.” Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang di maksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaanannya.

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Siagian (2004).

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2007), motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keperusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja. Selanjutnya menurut Hasibuan (2006), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bawahan mau bekerjasama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Terry (2005) menyatakan motivasi kerja dapat diartikan mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Perbedaan ini karena setiap anggota suatu organisasi secara biologis maupun psikologis berbeda pula. Manajer perusahaan perlu mengetahui motivasi para pegawai atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal tergantung asal-usul kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang, sedangkan motivasi eksternal dibangun atas motivasi internal dan keberadaan dalam organisasi yang sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi atau para manajer dalam memotivasi bawahannya (Moekijat, 2002).

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

### **Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006), “Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu: a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; f) Mengefektifkan pengadaan karyawan; g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik ; h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan; k) dan lain-lain“.

Arep (2003) dalam <https://www.e-jurnal.com/2014/03/tujuan-motivasi.html>. akses tanggal 1 Mei 2019. Jam 16.50 menjelaskan bahwa manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri orang yang termotivasi, seperti: bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, dan semangat juang tinggi.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hamzah B. Uno dalam <https://www.e-jurnal.com/2014/03/tujuan-motivasi.html> akses tanggal 1 Mei 2019. Jam 16.50 mengatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

#### **Motivasi Internal**

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

### **Motivasi Eksternal**

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **Konsep Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu karena merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan dan dari ketrampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas (Winidyaningrum, 2010).

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang dilakukan. Sutrisno, (2007).

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman yang dimiliki sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu unit organisasi atau perusahaan (Setiyawati, 2013).

### **Konsep Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2009), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut menjelaskan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati 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.

Sedangkan menurut Siagian (2004) disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

### **Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

#### **Disiplin Preventif.**

Disiplin bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan yang artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventive terletak pada pribadi para anggota organisasi.

#### **Disiplin Korektif.**

Disiplin korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan,

diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

### Dimensi Pengukuran Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

#### 1) Kehadiran.

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

#### 2) Ketaatan pada Peraturan Kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3) Ketaatan pada Standard Kerja

Ketaatan pada standard kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya. Sikap kedisiplinan dari ketaatan pada standard kerja dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada aturan jam kerja proyek, ketaatan pada perintah atasan, ketaatan pada arahan pimpinan, dan ketaatan pada aturan standard keamanan.

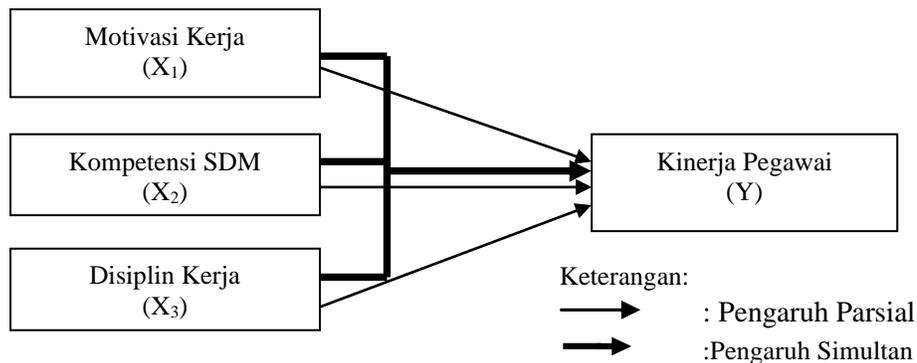
#### 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Sikap kedisiplinan dari tingkat kewaspadaan tinggi dalam organisasi diukur melalui sikap hati-hati dalam bekerja, sikap fokus dan teliti dalam bekerja, sikap penuh perhitungan dalam bekerja, dan penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien.

#### 5) Bekerja Etis.

Sikap kedisiplinan dari bekerja etis dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada etika kerja, sikap etis dalam hubungan dengan sesama rekan kerja, sikap menghargai keberadaan pimpinan di proyek, serta sikap dan perilaku sopan pada setiap orang di proyek.

Gambar 1. Model Penelitian



### Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Timor Tengah Utara-NTT. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner, observasi dan dokumentasi. Data hasil penyebaran kuesioner untuk selanjutnya dianalisa menggunakan analisis deskriptif, selain itu juga dianalisis menggunakan *software* SPSS. Analisa yang dilakukan adalah uji validitas, uji realibilitas,

dan regresi linear berganda. Analisa ini dipilih untuk melihat atribut-atribut yang mempengaruhi kinerja pegawai.

**Pembahasan**

1. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas P3A Kab. TTU. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,662	,652	2,445

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,161	1,847		2,252	,031
	X1	,756	,095	,814	7,920	,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Hasil olahan data primer menggunakan program SPSS 21,0*

Output olahan regresi sederhana pada *table coefficient* diatas didapat :  $Y' = 4,161 + 0,756X_1$ . Arti dari persamaan ini adalah :

- a) **Nilai koefisien regresi** variable motivasi kerja ( $\beta_1$ ) adalah sebesar 0,756; hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka peningkatan kinerja pegawai (Y) juga meningkat sebesar 4,161.
  - b) **R** dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi pearson) yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap variabel dependent. Angka R dalam penelitian ini didapat sebesar 0,814<sup>a</sup>. Artinya bahwa korelasi antara variable motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,814<sup>a</sup>. Hal ini berarti ada hubungan yang **sangat kuat** antara variable motivasi kerja dengan kinerja pegawai karena nilainya lebih besar dari 0,5 dan mendekati 1.
  - c) **R Square ( $R^2$ )** atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kedalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,662 artinya; persentase sumbangan pengaruh variable motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.
2. Analisis Pengaruh Kompetensi SDM (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas P3A Kab. TTU. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 <sup>a</sup>	,721	,712	2,221

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,600	1,672		2,153	,039
	X2	,919	,101	,849	9,097	,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Hasil olahan data primer menggunakan program SPSS 21,0*

Output olahan regresi sederhana pada *table coefficient* diatas didapat :  $Y' = 3,600 + 0,919X_2$ .  
 Arti dari persamaan ini adalah :

- a) **Nilai koefisien regresi** variable Kompetensi SDM ( $\beta_2$ ) adalah sebesar 0,919 $X_2$ ; Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompetensi SDM ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 3,600.
  - b) **R** dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi pearson) yaitu korelasi antara satu variable independent terhadap variable dependent. Angka R dalam penelitian ini didapat sebesar 0,849<sup>a</sup>. Artinya bahwa korelasi antara variable Kompetensi SDM ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,849<sup>a</sup>. Hal ini berarti ada hubungan yang **sangat kuat** antara variable Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai karena nilainya lebih besar dari 0,5 dan mendekati 1.
  - c) **R Square ( $R^2$ )** atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kedalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Nilai  $R^2$  yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,721 artinya; persentase sumbangan pengaruh variable Kompetensi SDM ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.
3. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas P3A Kab. TTU. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 <sup>a</sup>	,883	,879	1,441

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,318	1,067		2,173	,037
X3	,903	,058	,939	15,512	,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Hasil olahan data primer menggunakan program SPSS 21,0*

Output olahan regresi sederhana pada *table coefficient* diatas didapat :  $Y' = 2,318 + 0,903X_3$ ,  
 Arti dari persamaan ini adalah :

- a) **Nilai koefisien regresi** variable disiplin kerja ( $\beta_3$ ) adalah sebesar 0,903; Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga meningkat sebesar 2,318.
- b) **R** dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi pearson) yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap variabel dependent. Angka R dalam penelitian ini didapat sebesar 0,939<sup>a</sup>. Artinya bahwa korelasi antara variabel *disiplin kerja* ( $X_3$ ) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,939<sup>a</sup>. Hal ini berarti ada hubungan yang **sangat kuat** antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai karena nilainya lebih besar dari 0,5 dan mendekati 1.
- c) **R Square ( $R^2$ )** atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kedalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,883 artinya; persentase sumbangan pengaruh variable disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja

pegawai (Y) sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Analisis pengaruh Simultan Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi SDM ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berikut disajikan hasil olahan data regresi linear berganda untuk mengetahui nilai koefisien pengaruh variable bebas (motivasi kerja, kompetensi SDM, dan disiplin kerja) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas P3A Kabupaten TTU.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 <sup>a</sup>	,888	,876	1,457

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,357	1,130		2,087	,045
1 X1 (Motivasi Kerja)	-,162	,153	-,174	-1,056	,299
X2 (Kompetensi SDM)	,186	,184	,171	1,009	,321
X3 (Disiplin Kerja)	,904	,139	,941	6,508	,000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

*Sumber: Hasil olahan data primer menggunakan program SPSS 21,0*

Dari table *output coefficient* di atas diketahui nilai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y' = 2,357 + -0,162X_1 + 0,186X_2 + 0,904X_3$

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 2,357. Ini artinya jika motivasi kerja, kompetensi SDM, disiplin kerja nilainya adalah 0 maka tingkat kinerja pegawai nilainya sebesar 2,357.
- Nilai R** dalam regresi linear berganda menunjukkan nilai korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai dengan 1. Jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R yang diperoleh didapat sebesar 0,942<sup>a</sup>, artinya korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,942<sup>a</sup>. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat kuat karena nilainya lebih besar dari 0,5 dan lebih mendekati 1.

**Koefisien Determinasi**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan dalam uji regresi berganda adalah sebesar 0,876. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas P3A Kabupaten TTU sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Akan tetapi dalam penelitian ini, nilai yang dipergunakan untuk melihat ukuran kebaikan model, adalah dengan melihat nilai *Adjusted R Square*. Hal ini dikarenakan jumlah variabel bebas (*independent variabel*) melebihi dua variabel.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas P3A Kabupaten TTU, hal ini dapat dibuktikan dalam analisis bahwa nilai pada

- koefisien korelasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,814; dengan nilai R square sebesar 0,662 artinya; persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya bahwa kurangnya motivasi kerja pegawai menyebabkan terjadinya kekerasan terhadap perempuan dan anak.
2. Variabel kompetensi SDM ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas P3A Kabupaten TTU, hal ini dapat dibuktikan dalam analisis bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel kompetensi SDM bernilai positif sebesar 0,849; dengan nilai R square sebesar 0,721 artinya; persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya bahwa kurangnya kompetensi SDM pegawai menyebabkan terjadinya kekerasan terhadap perempuan dan anak
  3. Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas P3A Kabupaten TTU, hal ini dapat dibuktikan dalam analisis bahwa nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,903; dengan nilai R square sebesar 0,883 artinya; persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya bahwa kurangnya disiplin kerja pegawai menyebabkan terjadinya kekerasan terhadap perempuan dan anak.
  4. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi SDM ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas P3A Kabupaten TTU, hal ini dapat dibuktikan dalam analisis bahwa nilai R sebesar 0,942<sup>a</sup>, artinya terjadi hubungan yang **sangat kuat**; sedangkan nilai R Square sebesar 0,876 artinya persentasi sumbangan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi SDM ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Ferdinan, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmu Manajemen*. Penerbit. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2006. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mas'ud, Fuad, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali. Jakarta.
- Moekijat, 2002. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Ke-VII, Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Pasolong. Harbini. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Yogyakarta
- Pattiasina. Markx, dkk. 2016. *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Unstar. Vol. 4 No. 2 (2016)
- Rafii. Desi Saputra. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Vol. 2 No. 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 36- 45.

- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Seran. Sirilius. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Yayasan Gita Kasih. Kupang-Timor-NTT.
- Sugiono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. PT. Kencana Media Group. Jakarta
- Sutrisno. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia 2(1): 54-58
- Terry, G.R., 2005. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Alih Bahasa oleh J. Smith D.F.M, Bumi Aksara. Jakarta.
- Yunus. Eddy. 2009. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan ISSN 1411-0393 Akreditasi No. 110/DIKTI/Kep/2009. Program Pascasarjana Universitas Narotama Surabaya
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (PKDRT),
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (PTPPO)
- Undang-Undang Nomor 44 tahun 44 tahun 2008 tentang Pornografi.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.
- <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerjapegawai.html?m=1> akses tanggal 1 Mei 2019 jam 13.17
- <https://www.e-jurnal.com/2014/03/tujuan-motivasi.html> akses tanggal 1 Mei 2019. Jam 16.50