

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh

Bayu Husna Nugraha

1804139

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)**

Oleh

Bayu Husna Nugraha

1804139

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia

© Bayu Husna Nugraha

Universitas Pendidikan Indonesia

2022

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
dengan dicetak, difotokopi, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)**

Bayu Husna Nugraha

1804139

Disetujui dan disahkan oleh:

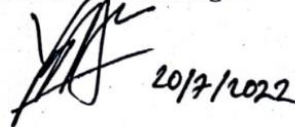
Dosen Pembimbing I



Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.

NIP. 197302052005012003

Dosen Pembimbing II



Yoga Perdana, S.E., M.SM.

NIP. 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Henv Hendravati, S.IP., MM.

NIP. 197610112005012002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2022**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)”** beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 20 Juli 2022

Yang membuat pernyataan

Bayu Husna Nugraha

NIM : 1804139

ABSTRAK

Bayu Husna Nugraha (1804139) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)”. Di bawah bimbingan Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. dan Yoga Perdana, S.E, M.SM.

Fokus penelitian ini adalah tentang bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Kinerja pegawai merupakan aspek pendukung yang ikut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai dapat memberi dampak peningkatan produktivitas, profitabilitas, mempertahankan karyawan, kepuasan konsumen serta keberhasilan bagi organisasi. Dari banyaknya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang menarik peneliti adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dan juga mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi sebanyak 75 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dan sampel berjumlah 75 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisiensi korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-F dan Uji-t.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Bayu Husna Nugraha (1804139) “*The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)*”. Under the guidances of Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. and Yoga Perdana, S.E, M.SM.

The focus of this research is on how the employee performance of Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Employee performance is a supporting aspect that plays a role in determining the success of the company. Employee performance can have an impact on increasing productivity, profitability, retaining employees, customer satisfaction and success for the organization. Of the many various factors that can affect employee performance, what is interesting for researchers is work discipline and work motivation.

The purpose of this study was to determine the description of work discipline, work motivation, and employee performance at Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang and also to determine the effect of work discipline on employee performance, work motivation on employee performance, and the influence of work discipline and work motivation on employee performance at Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.

The research method used is descriptive and verification method with a population of 75 employees of Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang and a sample of 75 employees. The analysis technique used is Pearson product moment and multiple regression analysis. Hypothesis testing using F-test and t-test.

The results of this study can be seen that work discipline and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. And work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivate, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya penulis diberikan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW., kepada keluarganya, sahabatnya, dan semoga sampai kepada umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang)” disusun untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat menambah wawasan serta memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan pembaca umumnya. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu masih banyak kekurangan atau kesalahan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun sehingga dapat diperbaiki di masa yang akan datang.

Penulis sadar bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan perkuliahan, serta menjadi mentor dan contoh yang baik bagi seluruh mahasiswa Manajemen UPI.
4. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang senantiasa membantu, membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Yoga Perdana, S.E., M.S.M. selaku dosen pembimbing II yang senantiasa membantu, membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini,
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen serta dosen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB) yang telah memberikan ilmunya,
7. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian.
8. Ibunda Hj. Edah Siti Mariah dan ayahanda H. Dadang Dahlanudin yang senantiasa membesarkan, mendoakan dan mendukung sehingga penulis bisa sekolah hingga perguruan tinggi. Semoga Allah SWT. memberikan kesehatan, umur panjang dan keberkahan dalam hidup.
9. Kakak penulis, Asep Sofiana Guntara yang memberikan dukungan penulis untuk menyelesaikan pendidikan.
10. Teman-teman SMP, Ariska Maulana, Dede Nurhalizah, Fauziyah Maulidina, Tiar Tiarawaty, Yulia Hendayanti, dan Zeinal Faturhannendi yang telah menjadi sahabat penulis sejak lama, ikut serta dalam proses pengembangan diri penulis agar menjadi individu yang lebih dewasa dan lebih baik serta memberikan banyak cerita dalam perjalanan hidup penulis.
11. Teman-teman BARKOPI (SMAN 3 Sumedang) yang telah menjadi sahabat penulis sejak lama, terima kasih atas canda tawa kalian dalam suka maupun duka di masa pendidikan, dan memberikan pengalaman berharga dalam menjalani bisnis angkringan bersama-sama.
12. Teman-teman IPA 1 dan IPA 2 khususnya Ulfa, Brian, Febby, Nur Insani, dan Tresna telah menjadi sahabat penulis sejak lama, terima kasih atas dukungan untuk mengikuti jejak kalian yang sudah lulus duluan dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi secepatnya.

13. Teman seperjuangan selama kuliah, teman-teman BA (kelas a semester 1-2), khususnya, Ahpas, Ary P, Dika, Fahmi, Farizki, Fisal, Giyandi, Hendra, Irpan, Ramdani, Riyanto, Rizky, Saleh, Taupik, dan Taufik, yang selalu menemani penulis pada masa perkuliahan sekaligus tempat diskusi dan berkeluh kesah.
14. Teman-teman HYPEBEAST, Ayudia Salsabila, Azhyra Rana, Fauzan NQ, Igga Zhandraverina, terimakasih sudah menemani dan berbagi banyak hal indah dengan penulis selama menjalani masa perkulihan.
15. Teman-teman konsentrasi MSDM, khususnya Dhea, Dega, Refa dan Sarifatul yang selalu menjadi tempat diskusi.
16. Teman-teman kosan Negla dan Gerum serta teman *explore*, Alya, Mega, Nadiya, Shal sabila, Wegy, Wenny, dan Zahra yang selalu menjadi tempat diskusi dimana pun dan kapan pun.
17. Teman-teman konsentrasi keuangan, khususnya Shelia dan Laras yang selalu memberikan dorongan positif dalam penyelesaian skripsi dan tugas di masa kuliah.
18. Keluarga besar Manajemen UPI angkatan 2018 PRAESTU, yang menjadi tempat bernaung penulis, memberikan kesan cerita yang tidak akan cukup jika hanya ditulis pada lembar ini, semoga komunikasi kita tetap terjaga hingga nanti.
19. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas saran, pendapat, arahan, bimbingan, dorongan, kritik yang membangun serta doanya.

Semoga kebaikan yang bapak/ibu dan teman-teman diberikan kepada penulis dalam proses menyelesaikan penyusunan skripsi.dapat menjadi amal ibadah dan dibalas oleh Allah SWT.

Bandung, 20 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Putaka.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Disiplin Kerja	17
2.1.3 Motivasi Kerja	23
2.1.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.1.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.1.6 Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	31
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33

2.3	Kerangka Pemikiran	47
2.4	Paradigma Penelitian	49
2.5	Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN		51
3.1	Objek Penelitian	51
3.1.1	Variabel Penelitian.....	51
3.1.2	Unit Analisis dan Sumber Data	51
3.2	Metode Penelitian dan Desain Penelitian	51
3.2.1	Desain Penelitian	51
3.2.2	Metode Penelitian	51
3.3	Operasionalisasi Variabel	52
3.4	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan	58
3.4.1	Sumber Data	58
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	59
3.5	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	60
3.5.1	Populasi	60
3.5.2	Sampel	60
3.5.3	Teknik Sampling.....	60
3.6	Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	60
3.6.1	Uji Validitas.....	60
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	65
3.7	Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	67
3.7.1	Rancangan Analisis Data.....	67
3.7.2	Analisis Method Of Succesive Interval (MSI)	70
3.7.3	Analisis Korelasi.....	71
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	73

3.7.5 Uji Hipotesis	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
4.1 Hasil Penelitian.....	77
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	77
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	81
4.1.3 Gambaran Umum Variabel.....	84
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika	130
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian	141
4.2.1 Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	141
4.2.2 Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	142
4.2.3 Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.....	143
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.....	145
4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.....	146
4.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	147
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	149
5.1 Kesimpulan.....	149
5.2 Saran	150
DAFTAR PUSTAKA.....	154
LAMPIRAN.....	156

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 3.2 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r.....	61
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	62
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Disiplin Kerja).....	64
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)	64
Tabel 3.6 Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha.....	66
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 3.8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	67
Tabel 3.9 Tabel Rekapitulasi Data	68
Tabel 3.10 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	70
Tabel 3.11 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	73
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian.....	81
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	82
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	83
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
Tabel 4.6 Tingkat Kehadiran Datang Ke Tempat Kerja	85
Tabel 4.7 Tingkat Ketepatan Waktu Datang Ke Tempat Kerja	85
Tabel 4.8 Tingkat Memahami Ketentuan Jam Kerja Yang Berlaku Di Tempat Kerja	86
Tabel 4.9 Tingkat Melaksanakan Ketentuan Jam Kerja Yang Berlaku	87
Tabel 4.10 Tingkat Kejujuran Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Diberikan	87
Tabel 4.11 Tingkat Kejujuran Dalam Melakukan Kesalahan Pada Pekerjaan	88

Tabel 4.12 Tingkat Menghargai Pendapat Orang Lain Dalam Mengerjakan Pekerjaan Yang Dilakukan Bersama.....	89
Tabel 4.13 Tingkat Menghargai Keputusan Yang Diberikan Atasan Terhadap Pegawai	89
Tabel 4.14 Tingkat Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Kerja	90
Tabel 4.15 Tingkat Penyelesaian Target Sesuai Dengan Aturan Atau Ketentuan Yang Berlaku	91
Tabel 4.16 Tingkat Menerima Resiko Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan	91
Tabel 4.17 Tingkat Menerima Resiko Terhadap Hukuman Yang Diberikan Karena Kesalahan.....	92
Tabel 4.18 Tingkat Menaati Peraturan Di Tempat Kerja Secara Tertulis.....	93
Tabel 4.19 Tingkat Menaati Peraturan Di Tempat Kerja Secara Tidak Tertulis ..	93
Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X1)	94
Tabel 4.21 Tingkat Keinginan Untuk Mendapatkan Prestasi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	96
Tabel 4.22 Tingkat Keinginan Untuk Mendapatkan Prestasi Sebagai Pegawai Terbaik	97
Tabel 4.23 Tingkat Keinginan Untuk Mencapai Keberhasilan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan	98
Tabel 4.24 Tingkat Keinginan Untuk Mencapai Keberhasilan Terhadap Jabatan Yang Diberikan.....	98
Tabel 4.25 Tingkat Keinginan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cara Yang Lebih Inovatif.....	99
Tabel 4.26 Tingkat Keinginan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cara Yang Lebih Kreatif	100
Tabel 4.27 Tingkat Keinginan Mendapatkan Promosi Jabatan Agar Lebih Didengar Dan Dihargai Pendapatnya.....	101
Tabel 4.28 Tingkat Keinginan Mendapatkan Promosi Jabatan Agar Dapat Memimpin.....	102
Tabel 4.29 Tingkat Keinginan Dihormati Rekan Kerja	102
Tabel 4.30 Tingkat Keinginan Dihormati Atasan	103

Tabel 4.31 Tingkat Keinginan Mempunyai Gaji Yang Tinggi Sebagai Penyemangat Dalam Bekerja.....	104
Tabel 4.32 Tingkat Keinginan Mempunyai Gaji Yang Tinggi Untuk Memenuhi Kebutuhan	104
Tabel 4.33 Tingkat Keinginan Untuk Mempererat Hubungan Sosial Dengan Rekan Kerja.....	105
Tabel 4.34 Tingkat Keinginan Untuk Mempererat Hubungan Sosial Antar Tempat Kerja.....	106
Tabel 4.35 Tingkat Keinginan Dipercaya Atasan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	106
Tabel 4.36 Tingkat Keinginan Untuk Dipercaya Rekan Kerja Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan	107
Tabel 4.37 Tingkat Keinginan Untuk Melakukan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja	108
Tabel 4.38 Tingkat Keinginan Untuk Melakukan Kerja Sama Antar Tempat Kerja	109
Tabel 4. 39 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	110
Tabel 4.40 Tingkat Ketepatan Hasil Pekerjaan Dengan Target Kerja	112
Tabel 4.41 Tingkat Kerapihan Hasil Pekerjaan	112
Tabel 4.42 Tingkat Ketelitian Dalam Melakukan Pekerjaan	113
Tabel 4.43 Tingkat Ketelitian Dalam Menggunakan Fasilitas/Alat Kerja Yang Digunakan	114
Tabel 4.44 Tingkat Keefektifan Waktu Dalam Melakukan Pekerjaan	114
Tabel 4.45 Tingkat Kecepatan Dalam Bekerja Dengan Tepat.....	115
Tabel 4.46 Tingkat Kemampuan Mencapai Target Kerja.....	116
Tabel 4.47 Tingkat Kemampuan Melebihi Target Kerja	116
Tabel 4.48 Tingkat Keahlian Yang Dimiliki Dalam Mengisi Suatu Jabatan Atau Posisi Yang Dipercayakan	117
Tabel 4.49 Tingkat Keahlian Melakukan Komunikasi Terhadap Rekan Kerja ..	117
Tabel 4.50 Tingkat Hubungan Kerja Yang Baik Terhadap Rekan Kerja	118

Tabel 4.51 Tingkat Hubungan Kerja Yang Baik Terhadap Atasan	119
Tabel 4.52 Tingkat Kreatifitas Dalam Memberi Solusi Permasalahan Pekerjaan	119
Tabel 4.53 Tingkat Kreatifitas Dalam Memberikan Ide Atau Gagasan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	120
Tabel 4.54 Tingkat Kekompakan Bersama Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	121
Tabel 4.55 Tingkat Kekompakan Dalam Mengatasi Hambatan Di Tempat Kerja	121
Tabel 4.56 Tingkat Kepedulian Terhadap Pekerjaan Rekan Kerja Yang Belum Tuntas.....	122
Tabel 4.57 Tingkat Kepedulian Terhadap Permasalahan Yang Dihadapi Rekan Kerja.....	123
Tabel 4.58 Tingkat Adaptasi Terhadap Perubahan Teknologi.....	123
Tabel 4.59 Tingkat Adaptasi Terhadap Perubahan Lingkungan Pekerjaan.....	124
Tabel 4.60 Tingkat Ketersediaan Diri Dalam Menerima Pekerjaan Dari Atasan	126
Tabel 4.61 Tingkat Kemampuan Melakukan Observasi Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan.....	126
Tabel 4.62 Tingkat Keaktifan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	127
Tabel 4.63 Tingkat Keaktifan Dalam Kegiatan Rapat	128
Tabel 4.64 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)	129
Tabel 4.65 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	132
Tabel 4.66 Uji Multikolinieritas.....	133
Tabel 4.67 Output Korelasi	135
Tabel 4.68 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai R	136
Tabel 4.69 Output Korelasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja	138
Tabel 4.70 Output Koefisien Regresi.....	139
Tabel 4.71 Nilai Signifikansi Uji F	140
Tabel 4.72 Nilai Signifikan Uji T	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	4
Gambar 1.2 Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.....	5
Gambar 1.3 Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Pegawai.....	6
Gambar 2.1 Siklus Kinerja.....	10
Gambar 2.2 Komponen Kinerja Pegawai.....	13
Gambar 2.3 Proses Disiplin Progresif.....	18
Gambar 2.4 Teori Motivasi McClelland	24
Gambar 2.5 Paradigma Pemikiran	49
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang	79
Gambar 4.2 Uji Normalitas	131
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	134

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 ADMINISTRATIF	156
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN	163
LAMPIRAN 3 DATA ORDINAL DAN INTERVAL	168
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	188
LAMPIRAN 5 OUTPUT SPSS KORELASI DAN REGRESI	191
LAMPIRAN 6 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	193

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansah, M., Pitriyani, & Halim, A. (2022). Participatory Leadership, Supervision, and Discipline on Employee Performance of Labuhanbatu Regional Development Planning Agency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 2569-2580.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management* (13 ed.). United Kingdom: Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2012). *Human Resource Management, An Experimental Approach*, McGraw Hill, Singapore. Jakarta: Salemba Empat.
- Dapu, V. A. (2015). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP, AND MOTIVATION ON. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352-361.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education Inc.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Flippo, E. B. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Griffin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 176-184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawam. *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juhana, D., & Haryati. (2013). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 84-94.
- Lukman, B. (2021). Exploring Employee Performance Influenced by Work Motivation, Job Satisfaction and Work Environment (Case Study at PT Kalbe Farma Tbk Jakarta). *Management Research Studies Journal*, 2(2), 78-88.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management* (15 ed.). Canada: Cengage Learning.

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14 ed.). London: Pearson Education Limited.
- Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2020). *Human Resource Management: Strategy and Practice* (10 ed.). New Zealand: Cengage Learning Australia Pty Limited.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).
- Putra, A. R., & Riki. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA. *Jurnal Rekaman*, 6(1), 14-23.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education Inc.
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI. *Jurnal ekonomi Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Siagian, S. P. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4(3), 122-131.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. (2012). *Management*. Jakarta: Prehalindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwatno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.