

## PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SUKAMANTRI KECAMATAN TAMBELANG KABUPATEN BEKASI

Siti Nurkhotimah

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa. Jl. Inspeksi  
Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Bekasi, Jawa Barat 17530

Email : (Times New Roma 11)

| <b>Informasi Artikel</b>   | <b>ABSTAK/ABSTRACT</b>  |
|--|---|
| <p><b>Sejarah Artikel:</b></p> <p>Diterima: 5 Juni 2022<br/>Direvisi: 5 Juni 2022<br/>Diterbitkan: 5 Juni 2022</p>   | <p>Kemajuan Sumber daya manusia sudah semakin meningkat dan sudah tidak asing lagi di Era globalisasi dan teknologi yang semakin canggih, persaingan globalpun tidak bisa dihindari perusahaan dan organisasi. Kinerja yang baik dan profesional menjadi salah satu tolak ukur kemajuan dan keberhasilan Perusahaan maupun organisasi untuk melakukan persaingan global yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengkaji dan memperoleh hasil bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi secara sendiri-sendiri atau terpisah. Penelitian ini dilakukan pada para pegawai di kantor Desa Sukamantri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan data</p> |
| <p><b>Kata Kunci/Keywords:</b></p> <p>Pelatihan,<br/>Motivasi,<br/>Disiplin Kerja,<br/>Kinerja</p> <p>Training,<br/>Motivation,<br/>Work Discipline,<br/>Performance</p> |   |

yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan Software IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan dengan kinerja pegawai kantor Desa Sukamantri. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi dengan kinerja pegawai kantor Desa Sukamantri. (3) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Sukamantri.

Progress Human resources have increased and are already familiar in the era of globalization and increasingly sophisticated technology, global competition cannot be avoided by companies and organizations. Good and professional performance is one of the benchmarks of progress and success of the Company and organization to conduct increasingly fierce global competition. This study aims to test, study and obtain the results of the effect of training, motivation and work discipline on the performance of Sukamantri Village Office employees Tambelang District Bekasi District individually or separately. This research was conducted on employees at Sukamantri Village office. This research uses a quantitative approach, and the data used are primary data obtained by distributing questionnaires. The method used in this research is multiple linear regression method using IBM SPSS version 26. The results of this study indicate that: (1) there is a positive and significant effect on training with the performance of Sukamantri Village office staff. (2) there is a positive and significant effect on the motivation variable with the performance of Sukamantri Village office staff. (3) and there is a positive and significant influence on the performance of Sukamantri Village office employees.

## PENDAHULUAN

SDM Sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu hal yang berpengaruh bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan. Kemajuan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh keunggulan dan keberadaan sumber daya manusianya, pada masa kini kinerja adalah hal yang sangat diperhatikan bagi suatu organisas, karena persaingan global yang sudah semakin ketat dan sangat cepat, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan harus terus di tingkatkan untuk mencapai keberhasilan globalisasi perekonomian dalam rangka mempertahankan dan mendapatkan sebuah keuntungan secara maksimum sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yg efisien dan efektif menjadi salah satu cara yang dapat membantu menghasilkan kinerja atau sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan profesional. Pada hasil jurnal penelitian yang di teliti oleh: Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono dan Mohamad Syafi Idrus, Review of European Studies, Vol.7,N0. 11:2015 ISSN 1918-7181 Published by Canadian center of science and education. "Efeects Of Training,Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network). Dengan hasil kesimpulan: Semua Variabel independent berpengaruh positif pada variabel Dependent

Untuk mencapai sebuah kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional diperlukan sebuah tindakan yang konkrit, konsisten dan berkesinambungan Agar terciptanya tujuan tersebut, Maka diadakan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawan. Adapun upaya-upaya konkrit yang dapat dilakukan untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai yang professional, berkualitas dan dapat memberikan hasil yang nyata adalah melalui pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori (Rumbewas,2016) mengatakan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja yang solid dan serius dapat menjadi kesan kekuatan organisasi, meskipun perwakilan sebagai sumber daya dalam hal ini sebagai karyawan yang mengenali satu organisasi dari yang lain. Kualitas pekerja menjadi keunggulan organisasi dan akan membangun tujuan organisasi.(Kemie, S. S., & Purba, 2019). menjadi faktor-faktor yang dinilai sangat menentukan bagaimana hasil kinerja sumberdaya manusia yang lebih baik dan berkualitas. Jika ketiga variabel ini diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka akan berdampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pada bidang Pemerintahan salah satunya adalah kantor desa, kantor desa menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pemerintah dalam rangka membangun pemerintahan di tingkat wilayah paling bawah. Salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu orgnisasi pemerintahan juga sama halnya dengan organisasiorganisasi lainnya, yaitu kinerja para pegawainya yang sangat berpengaruh bagi terlaksananya program-program pembangunan desa serta pekerjaan-pekerjaan pegawai yang telah dibuat dan di rencanakan pada masing-masing daerah. Dengan banyaknya anggaran desa pertahun yang diberikan Pemerintah, Sebuah kantor desa harus bisa mengelola

anggaran tersebut dengan baik dan tepat, agar semua dana terealisasi secara menyeluruh dan merata, oleh karena itu kinerja pegawainya harus lebih baik dan berkualitas. Hal ini mengharuskan Kepala desa beserta perangkatnya harus mampu dan mempunyai kinerja yang lebih unggul agar dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Inilah sebabnya kinerja menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki kepala desa dan para pegawainya.

Salah satu program yang harus di jalankan agar terciptanya kinerja yang berkualitas dan profesional yaitu dengan diadakannya program pelatihan kerja yang dapat menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja para pegawai karena peningkatan keahlian atau skill seorang pegawai salah satunya didapatkan dengan cara mengikuti program pelatihan kerja. Pada tingkat kantor desa sudah diadakan pelatihan yang dilaksanakan langsung dari Pemerintah, pelatihan tersebut yaitu BIMTEK (Bimbingan Teknisi) bagi Aparatur Desa. Bimtek bagi Aparatur Desa yang di selenggarakan setiap tahun, menjadi salah satu program pelatihan untuk meningkatkan kinerja atau sumber daya manusia bagi para pegawai dan Kepala Desa, Karena kepala desa dan pegawainya memiliki tugas yang berat dalam menjalankan roda pemerintahan di tingkat desa, kantor desa diuntut untuk mampu mengelola anggaran pemerintah yang nilainya cukup besar, pelatihan Bimtek ini termasuk kegiatan yang sangat membantu dalam peningkatan kinerja perangkat desa untuk mengembangkan kemampuan yg telah dimiliki agar mendapatkan keahlian dan kemampuan baru yang dapat meningkatkan kinerja dimasa sekarang atau di masa mendatang. Kurangnya pelatihan kerja juga menjadi salah satu hambatan karena masih banyak pegawai yang melaksanakan tugasnya masih di bantu oleh pegawai lain yang bukan job descriptionnya atau bisa di sebut tidak sesuai dengan job description. Pada sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh Sinta Sulistiani dan Irwan Nuryana dalam Jurnal Ekonomi Efektif, ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935, Volume.1, Nomor 2, Februari 2019, yang Berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor”. Dengan hasil kesimpulan: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

Kurangnya motivasi pada diri para pegawai juga menjadi salah satu penyebab terhambatnya pekerjaan-pekerjaan yang telah dibuat dan di jadwalkan. Kinerja yang baik dan berkualitas didapatkan bukan hanya melalui sebuah pelatihan kerja saja tetapi diiringi dengan motivasi, motivasi ini didapat baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Motivasi dari lingkungan kerja salah satunya yaitu dari seorang pimpinan maupun sesama rekan kerja yang dapat dilihat dari hubungan dan komunikasi yang baik antar pegawai serta kebutuhan sekunder seperti gaji pegawai harus diberikan tepat waktu dan sesuai. Dengan adanya motivasi seorang pegawai dapat tergerak hatinya untuk melakukan pekerjaan dengan sadar akan tanggung jawab, ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan adanya motivasi di dalam dirinya, Maka pekerjaan akan lebih cepat dan mudah untuk dikerjakan dari hal tersebut dapat berdampak baik bagi kinerja pegawai. Seperti menurut Istiyanto

(2006:240) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau anggota organisasi mau dan suka rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan Nurul Marifa, Kasno. T kasim

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja selama kurun waktu atau periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja adalah salah satu peranan penting untuk peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja atau disebut (performance appraisal) pada dasarnya adalah suatu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Fahmi 2016:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Leena dalam Satriari, 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang akan dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut teori (Mangkunegara dalam Ahmad Nazir, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Secara lebih tegas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

### Motivasi

Menurut (Masgoret dalam A.A. Sagung dkk, 2017) mengatakan bahwa “motivasi kerja merupakan proses untuk mempengaruhi seorang pegawai agar dapat melakukan tindakan atau pekerjaan yang diharapkan pimpinan”. (Sunyoto dalam Nurul dkk, 2018) juga menjelaskan bahwa “Motivasi menggambarkan bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja secara optimal menggunakan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi”. Motivasi juga dapat menjadi pendorong semangat seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaan secara optimal dan suka rela.

Menurut teori (Mathis dalam Sentosa, 2019) motivasi merupakan keinginan yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang akan bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berperan penting dalam usaha meningkatkan kinerja para pegawai. Karena terpacunya semangat dalam diri seseorang yang dapat berambak positif. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang dimana peran seorang pegawai atau manusia juga sangat berperan penting.

(Rivai dan Sagala dalam Uswatun dkk, 2019) juga mengatakan “bahwa motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai keinginan spesifik yang sesuai dengan tujuan individu”. Apabila individu termotivasi, mereka akan

### Dimensi Motivasi

Menurut teori (Maslow dalam Nurul dkk, 2018) indikator indikator motivasi kerja ada 3 (tiga) yaitu : 1. Kebutuhan Berprestasi Keinginan manusia untuk melakukan prestasi agar dapat diterima masyarakat dan butuhnya pengakuan diri dari sesama manusia. 2. Kebutuhan Berafiliasi Keingina manusia untuk bekerja sama dengan sesama manusia dalam hal pekerjaan dan hubungan sosial masyarakat. Dalam hal tersebut seperti yang dimaksud manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan sosialisasi dan saling membutuhkan satu sama lain. 3. Kebutuhan Berkuasa Keinginan manusia untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan pada lembaga atau instansi baik dari pemerintahan maupun swasta. Seperti semakin berkualitas seseorang akan semakin tinggi tekad dan kemauan.

### Disiplin Kerja

(Debby Siswono, 2016) dikutip Menurut teori (Hulya 2016: 106) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai dengan penuh kesadaran dan ketulusan keikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan ke-bijaksanaan-kebijaksanaan organisasi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan dimana ia bekerja.

Disiplin kerja menurut (Hasibuan dalam Sentosa 2019) yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi maupun perusahaan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus diterapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa adanya sikap disiplin, karyawan yang baik tidak akan tercipta dalam

tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

### Dimensi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan dalam Nazir,2019) pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, diantaranya adalah :ketika dilibatkan dalam pekerjaan. 1. Tujuan dan kemampuan Seorang pegawai harus memiliki tujuan yang jelas dan ditetapkan secara ideal serta harus cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang akan diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan, kemampuan juga penting agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2. Teladan pimpinan Teladan seorang pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan pimpinan juga akan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. 3. Balas jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga menjadi salah satu hal yang berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan akan berdampak kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan seorang karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. pegawai akan sulit untuk berdisiplin selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. 4. Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang suatu hal terciptanya kedisiplinan karyawan yang lebih baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha dan bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. 5. Pengawasan melekat (Waskat) Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Ini berarti bahwa atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan arahan jika ada bawahannya yang merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaan.

## METODE

Penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan jenis Kuantitatif. Menurut teori Sugiono (2016:8) kuantitatif adalah metode pastivistik karena berlandaskan

positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi semua kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris obyektif rasional dan sistematis. Metode ini disebut juga metode discovery, Karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif menurut (Arikunto dalam Ningrum,2017), Kuantitatif adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematis dan didalam penelitian yang dilakukan menggunakan rumus statistik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Nazir, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi yang berjumlah 85 Pegawai.

Data yang akan dianalisis adalah data yang di dapat dari jawaban para responden atas kuesioner yang dibagikan. Analisis data ini bertujuan menyajikan data secara lebih sederhana agar mudah dipahami, berikut tahap-tahap analisa data yang dilakukan oleh Penulis yaitu:

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen pernyataan bersifat valid atau tidak valid dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total Y, (menurut Sugiyono dalam Pingkan dkk, 2017). bila korelasi positif dan besarnya lebih dari r tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Kuesioner dikatakan valid atau tidaknya apabila:  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen valid  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas atau disebut tingkat ketepatan atau consistency atau keajegan adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tepat atau konsisten atau secara ajeg dari individu. Pengujian reabilitas dilakukan untuk bisa mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya dengan menggunakan analisis reability melalui metode Cronbach Alpha, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alfa sebesar 0,600 atau lebih (Sugiyono dalam Pingkan dkk,2017)

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini yang digunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05, dan apabila data tersebut nilainya kurang dari 0,05 maka data tidak signifikan atau tidak berdistribusi normal (Nazir 2019).

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya model regresi yang berkorelasi antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali dalam Pingkan dkk,2017). Kolinearitas ganda dapat terjadi apabila terdapat hubungan tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Mengukur multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji grafik plot. Jika variabel bebas signifikan positif secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Dea dan Donant, 2018).

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R- Square)

Menurut teori (Ghozali dalam Dea dan Donant, 2018) menjelaskan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi suatu variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan apabila nilainya mendekati nilai satu berarti variabel-variabel independen tersebut dapat dikatakan mampu menjelaskan variabel dependennya.

### Metode Analisis Linear Berganda

Menurut (Sugiyono dalam Dea dan Donant, 2018), Regresi Linear Berganda adalah teknik statistik yang digunakan oleh peneliti apabila peneliti ingin bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan untuk mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial.

### Uji t ( Parsial)

Uji statistik t atau parsial pada dasarnya yaitu untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Ghozali dalam Dea dan Donant, 2018). Uji

t (parsial) dapat dilakukan dengan cara mengamati hasil atau membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah : 1. jika thitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak 2. jika thitung > t tabel, maka Ho ditolak atau Ha diterima Secara statistik, hipotesis yang akan di uji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan dapat penulisan dapat ditulis sebagai berikut : 1. Ho : r = 0 , tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara (X) dan (Y) 2. Ha : r ≠ 0 , terdapat pengaruh yang signifikan antara (X) dan (Y). ini menggunakan pendekatan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner dalam waktu 15 hari untuk mendapatkan semua data kuesioner dengan 85 responden. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut ini adalah hasil pengelompokan karakteristik responden.

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah   | Persentase |
|----|---------------|----------|------------|
| 1  | Laki-laki     | 49 Orang | 57,6%      |
| 2  | Perempuan     | 46 Orang | 42,4%      |

Sumber : pengelola data (2021)

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Apabila r hitung positif dan r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka variable tersebut dinyatakan tidak valid,

**Tabel 1.1 Uji Validitas Pelatihan**

| Koesioner | r Hitung | r Tabel | Keterangan | Koesioner |
|-----------|----------|---------|------------|-----------|
| X1.1      | 0,586    | 0,179   | Valid      | X1.1      |
| X1.2      | 0,607    | 0,179   | Valid      | X1.2      |
| X1.3      | 0,579    | 0,179   | Valid      | X1.3      |
| X1.4      | 0,455    | 0,179   | Valid      | X1.4      |
| X1.5      | 0,617    | 0,179   | Valid      | X1.5      |
| X1.6      | 0,565    | 0,179   | Valid      | X1.6      |
| X1.7      | 0,628    | 0,179   | Valid      | X1.7      |
| X1.8      | 0,592    | 0,179   | Valid      | X1.8      |
| X1.9      | 0,559    | 0,179   | Valid      | X1.9      |
| X1.10     | 0,602    | 0,179   | Valid      | X1.10     |
| X1.11     | 0,526    | 0,179   | Valid      | X1.11     |

|       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1.12 | 0,502 | 0,179 | Valid | X1.12 |
|-------|-------|-------|-------|-------|

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Pelatihan (X1), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

**Tabel 1.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja**

| Koesioner | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| X1.1      | 0,586    | 0,179   | Valid      |
| X1.2      | 0,607    | 0,179   | Valid      |
| X1.3      | 0,579    | 0,179   | Valid      |
| X1.4      | 0,455    | 0,179   | Valid      |
| X1.5      | 0,617    | 0,179   | Valid      |
| X1.6      | 0,565    | 0,179   | Valid      |
| X1.7      | 0,628    | 0,179   | Valid      |
| X1.8      | 0,592    | 0,179   | Valid      |
| X1.9      | 0,559    | 0,179   | Valid      |
| X1.10     | 0,602    | 0,179   | Valid      |
| X1.11     | 0,526    | 0,179   | Valid      |
| X1.12     | 0,502    | 0,179   | Valid      |

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Pelatihan (X1), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

**Tabel 1.3 Uji Validitas Disiplin Kerja**

| Koesioner | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| X3.1      | 0,549    | 0,179   | Valid      |
| X3.2      | 0,593    | 0,179   | Valid      |
| X3.3      | 0,584    | 0,179   | Valid      |
| X3.4      | 0,621    | 0,179   | Valid      |
| X3.5      | 0,589    | 0,179   | Valid      |
| X3.6      | 0,639    | 0,179   | Valid      |
| X3.7      | 0,555    | 0,179   | Valid      |
| X3.8      | 0,616    | 0,179   | Valid      |
| X3.9      | 0,717    | 0,179   | Valid      |
| X3.10     | 0,563    | 0,179   | Valid      |
| X3.11     | 0,652    | 0,179   | Valid      |
| X3.12     | 0,651    | 0,179   | Valid      |
| X3.13     | 0,640    | 0,179   | Valid      |
| X3.14     | 0,570    | 0,179   | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X3.15 | 0,552 | 0,179 | Valid |
|-------|-------|-------|-------|

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Disiplin kerja (X3), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

**Tabel 1.4 Uji Validitas Komitmen Organisasi**

| Kuesioner | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| X1.1      | 0,792    | 0,2133  | Valid      |
| X1.2      | 0,694    | 0,2133  | Valid      |
| X1.3      | 0,818    | 0,2133  | Valid      |
| X1.4      | 0,737    | 0,2133  | Valid      |
| X1.5      | 0,795    | 0,2133  | Valid      |
| X1.6      | 0,741    | 0,2133  | Valid      |

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel Komitmen Organisasional (Y), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan atau valid.

### Uji Realiabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Realiabilitas**

| Variabel       | Cronbach's Alpha | Standart | Keterangan |
|----------------|------------------|----------|------------|
| Pelatihan      | 0,808            | 0,6      | Realiabel  |
| Motivasi       | 0,813            | 0,6      | Realiabel  |
| Disiplin Kerja | 0,874            | 0,6      | Realiabel  |
| Kinerja        | 0,902            | 0,6      | Realiabel  |

Sumber : pengelola data (2021)

Dari tabel 2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa kuesioner pernyataan variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

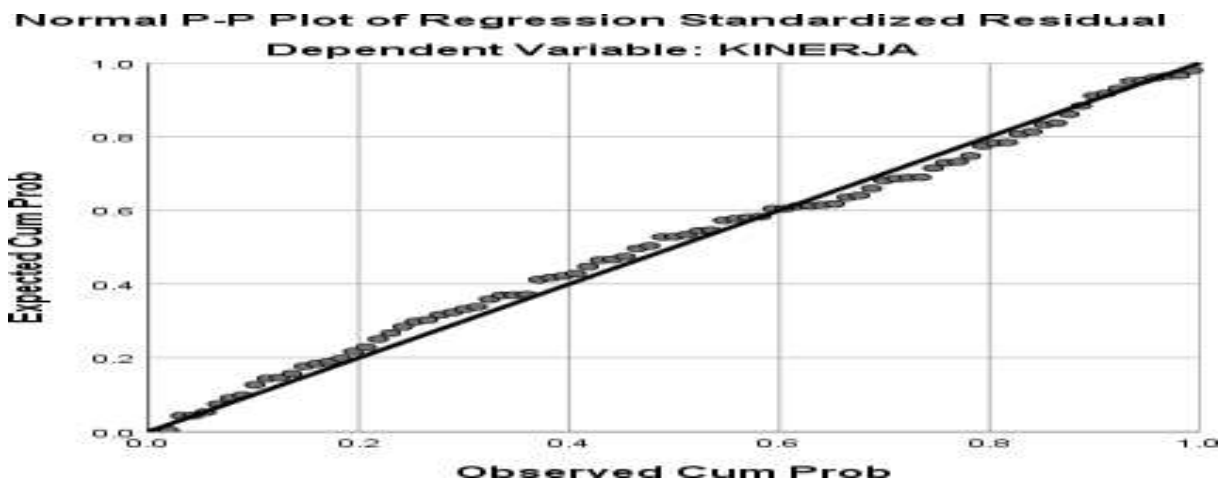
Uji Normalitas untuk mengetahui nilai residual dan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Kolmogorov-smirnov dan menggunakan grafik p-plot. Berikut ini adalah hasil analisis dengan metode Kolmogorov-smirnov

**Tabel Uji Normalitas**

|                                  |                |                         |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                  |                | Unstandardized Residual |
| N                                |                | 85                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 5.37311387              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .048                    |
|                                  | Positive       | .048                    |
|                                  | Negative       | -.048                   |
| Test Statistic                   |                | .048                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 nilai Asymp. Signifikasi sebesar 0,200 yaitu nilainya lebih dari 0,5 maka data model regresi berdistribusi secara normal. Selain itu peneliti menganalisis dengan metode grafik p-plot, sebagai berikut.



| Model          | Collinearity Tolerance | Statistic VIF |
|----------------|------------------------|---------------|
| Pelatihan      | 0,813                  | 1,229         |
| Motivasi       | 0,873                  | 1,145         |
| Disiplin Kerja | 0,924                  | 1,082         |

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sudah layak, karena sudah memenuhi syarat asumsi normalitas dengan menggunakan model regresi P-plot.

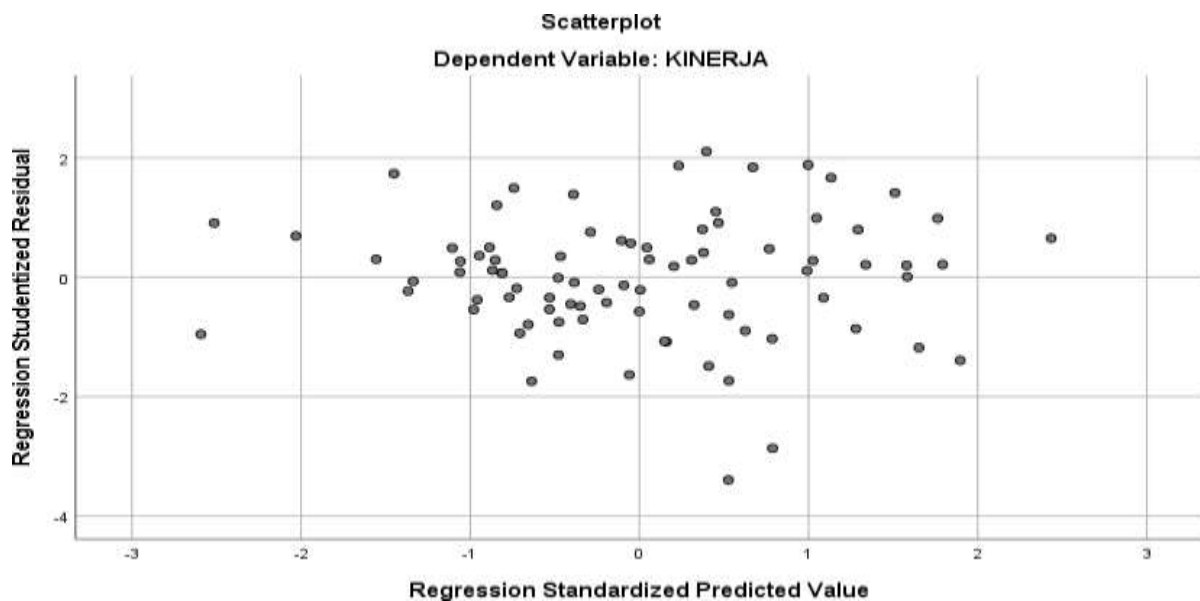
### Uji Multikornealitas

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 nilai tolerance ketiga variabel yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikornealitas. Serta melihat nilai statistic VIF, ketiga variabel nilai FIV-nya lebih kecil dari 10,0 maka tidak terjadi multikornealitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas diketahui dengan melihat grafik plot (pola gambar scatterplot) antara nilai prediksi variabel depeden (ZPRED) dengan residualnya (RESID). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala Heterokedastisitas berikut adalah hasil analisis :



### GAMBAR Grafik Scatterplot Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.5 hasil uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala heterokdastisitas. Dilihat dari titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

### Koefisien Determinasi (Adjusted R-square)

| Model Summary |       |          |                  |                            |
|---------------|-------|----------|------------------|----------------------------|
| Model         | R     | R Square | Adjusted RSquare | Std. Error Of The Estimate |
| 1             | 0,626 | 0,392    | 0,370            | 5,472                      |

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan analisis tabel 4.20 hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas menunjukkan nilai Adjusted R-square sebesar 0,370. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel terikatnya sebesar 37%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi, adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang baik dan dengan materi yang sesuai serta sarana dan prasarana yang menunjang akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa Sukamantri, dimana dari hasil pengujian dengan analisis menggunakan uji t atau parsial menunjukkan pengaruhnya sebesar 5,097. Dari hasil tersebut telah dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa sukamantri karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu,  $5,097 > 1,990$ . Hasil ini diperoleh dari responden dengan 12 pernyataan dan sudah di uji validitas, reliabilitas dan normalitas.
2. Motivasi menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan adanya motivasi, para pegawai dapat bersemangat mengerjakan tugasnya dengan baik. Dari hasil uji t atau parsial nilai variabel motivasi sebesar 3,274. Dimana telah dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sukamantri, karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,274 > 1,990$ . Hasil ini diperoleh dari jawaban responden dengan 9 pernyataan yang telah di uji validitas, reliabilitas dan normalitas.
3. Setiap organisasi tentunya memiliki peraturan dan ketentuan yang berlaku serta telah disepakati, baik untuk kepentingan menunjang proses pekerjaan maupun sikap yang harus diterapkan para pegawai. Sikap disiplin kerja pada para pegawai di Kantor Desa Sukamantri harus diterapkan dengan baik lagi, karena pada penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai paling rendah diantara variabel pelatihan dan motivasi, yaitu sebesar 2,492. Namun nilai tersebut masih bernilai positif karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2,492 > 1,990$ . Hasil ini diperoleh dari responden dengan 15 pernyataan yang telah di uji validitas, reliabilitas dan normalitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acim (2019), "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Primer Koperasi Detasemen Markas Mabes TNI". Dalam Media Manajemen Jasa publikasi, ISSN: 2502-3632 (online), ISSN: 2356-0304 (paper), Vol.7 No.2, Juli-Desember 2019 (<http://journal.uta45jakarta.ac.id> diakses April 2020).
- Agustina Fatma Ningrum, Arikunto, Suharsimi, (2015). "Pengaruh fasilitas kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten

- Nganjuk. Artikel Skripsi Simki-economic vol.1,No.03 tahun 2017 ISSN: BBBB BBBB. (<https://lib.unnes.ac.id> diakses Februari 2020).
- Ahmad Nazir,(2019), "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara" Publikasi Jurnal: ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588 Jurnal Mandiri, Vol. 3, No. 1, Juni 2019 (150 - 169), 2018. (<http://www.jurnalmandiri.com> diakses Februari 2020).
- Cornelia Rumbewas & Suharnomo (2016). "Analisis Pengaruh Pelatihan,Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016 Halaman10, ISSN (Online): 2337-3792,. (<https://ejournal3.undip.ac.id> diakses Februari 2020).
- Dea Fanny Sefriady & Donant Alananto Iskandar,(2018) "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementrian Perdagangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo". Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) " ISSN : 2598-8107 Vol. 2 No. 1 May 2018. (<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net> diakses Februari 2020).
- DhestyKasim, A.L.Rantetampang dan Happy Lumbantobing,(2016),"Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015, International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR), ISSN 2307-4531.( <https://core.ac.uk> diakses Februari 2020) .
- Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono dan Mohamad Syafi Idrus (2015) "Efeects Of Training,Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network). Review of European Studies, Vol.7,N0. 11:2015 ISSN 1918-7181 Published by Canadian center of science and education. (<https://heionline.org> diakses Maret 2020).
- Imam Ghozali (2017), "Pengaruh Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. JIEB (ISSN: 2442-4560) Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130-137, (<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id> diakses Maret 2020).
- Johanes Eliezer Ayer ,Lyndon R.J. Pangemanan ,Yolanda P.I. Rori.(2016) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori" Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 27 – 46,( <https://ejournal.unsrat.ac.id> diakses Februari 2020).
- Muhammad Ali Sukarajap Dan Dwi Handayani (2017) "Pengaruh Pelatihan, Self- Leadership dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta, jurnal Maksipreneur, publikasi Vol.II, No.1, Desember 2017,hal. 94-106, P-ISSN: 2089-550X, E-ISSN: 2527-6638. (<https://ejournal.up45.ac.id> diakses Februari 2020).
- Nurul marifa, Kasno T. Kasim, Nanik Lukiana (2018). "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang ,Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang. Jurnal Riset manajemen Vol 1, no. 2, September 2018 E-ISSN:XXXXXXX, P-ISSN: XXXXXXXX. (<http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id> diakses Februari 2020).

- Petriana Gabriella dan Hendy Tannady (2019) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. ISBN: 978-602- 52720-2-8, JULI 2019, Hal: 121-124.( <https://seminar-id.com> diakses April 2020).
- Pingkan Masoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017), "Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. ISSN 2303-1173, Jurnal EMBA vol. 5, No 3, September 2017, hal: 4285-4294. ( <https://ejournal.unsrat.ac.id> diakses Februari 2020).
- Sinta Sulistiani, Irwan Nuryana (2019).. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. jurnal Ekonomi Efektif (JEE), Volume 1, Nomor 2, Februari 2019. ( <http://openjournal.unpam.ac.id> diakses Februari 2020)
- Slamet Sentosa (2019), "Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan. Dalam Jurnal Education Economics (JEE), ISSN: 2454-9808, E-ISSN 2615-448X, vol 2, No 4, (Oktober - Desember) 2019 (<http://jurnal.azharululum.sch.id> di akses Februari 2020).
- Sugiyono (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Jl. Geger Kalong Hilir No. 84 Bandung: Penerbit Alfabeta
- Uswatun Khasanah, Fauzan Muttaqien, Noer Aisyah Barlian (2019). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang"., jurnal ekonomi E-ISSN : 2622-304X, P-ISSN: 2622-3031 Volume 2 ,July 2019. (<http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id> diakses Maret 2020L., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 37(2), 183–191.
- Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. E-Jurnal Manajemen, 6(1), 289–316.
- Debby Siswono, S. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. Agora, 4(2), 374–380.
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(12), 245565.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. Agora, 5(1), 1–8.
- Huda, N. (2020). PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU ORGANISASI KEWARGANEGARAAN: TINJAUAN META-ANALISIS. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 5–24.
- Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi, 4(1), 141–160.
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR TERHADAP KEINGINAN UNTUK

- TETAP TINGGAL DI DALAM ORGANISASI (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). *Jurnal Ekonomi- Manajemen-Akuntansi*, 15(1).
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi). *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Munawir Nasir, Jafar Basalamah, M. Z. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Pesek Ardiana Putra, I. M., & Riana, I. G. (2017). Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali. 6(8), 4422–4451.
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76. <http://journals.synthesispublishing.org/index.php/Ilman/article/view/7>
- Robinson. (2010). *human resource management*.
- Salma, P., Qurrota, R., & Dwiyantri, R. (2021). Keterikatan kerja ditinjau dari persepsi dukungan organisasi dan etos kerja islami pada karyawan muslim work engagement in terms of perceived organizational support and islamic work ethic on muslim employees. 19, 199–211.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94–114. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69>
- Shinta Nento. (2021). Kontribusi Locus of Control Dan Kepuasan Kerja. *JIVA: Journal of Behavior and Mental Health*, 2(1), 76–90.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian*.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127. <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>
- Supriatna, M. D. (2018). Implikasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(2), 101–114. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i2.190>
- Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 255206. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p07>
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254575.
- Yusrizal, A. Hadi Arifin, N. B. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAKTI PADA SEKRETARIAT DPRK LHOKSEUMAWE. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)*, 126(1), 1–7.