



## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima

**Haryanti Haryanti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

**Kartin Aprianti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

**Mulyadin Mulyadin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Korespondensi penulis: [haryantiharullah@gmail.com](mailto:haryantiharullah@gmail.com)

**Abstract:** According to (Mangkunegara, 2015), performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Similarly, (Sedarmayanti, 2011), says that performance is the result of a worker's work through the management process in the organization as a whole. Furthermore, (Fahmi, 2016) states that performance is the results obtained from organizations that have profit-oriented and non-profit-oriented characteristics that are produced within a certain time. To achieve the vision and mission of an organization or agency, the importance of supervising regional administration, as well as the need for human resources who have good performance, it is necessary to improve employee performance by developing human resources because the availability of human resources is the main factor that influences the achievement of professional performance. , to achieve this, organizations or agencies are required to provide quality human resources so that in carrying out their main tasks and functions achieve optimal and useful results, efforts must be made to involve their employees in education and training. According to (Krismiyati, 2017) Human Resource Development is an effort to improve the knowledge, abilities, attitudes of members, organizations, and provide career paths that are supported by organizational flexibility in achieving goals. According to (Budiarti, 2018), human resource development is an effort to improve the technical, theoretical, conceptual and moral abilities of employees in accordance with the needs of the job or position through education and training.

**Keywords:** Performance, HR, organization or agency

**Abstrak:** Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serupa dengan itu, (Sedarmayanti, 2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja melalui proses manajemen dalam organisasi secara totalitas. Selanjutnya, (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil yang diperoleh dari organisasi yang memiliki sifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang profesional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Menurut (Krismiyati, 2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut (Budiarti, 2018) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

**Kata kunci:** Kinerja, SDM, organisasi atau instansi

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang harus dimiliki setiap perusahaan, sebab peran dari sumber daya manusia dalam menjalankan berbagai fungsi faktor produksi lain yang ada di setiap perusahaan cukup penting, seperti merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi/perusahaan, diperlukan penilaian/pengukuran kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kemampuan, pengalaman dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen pemerintahan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serupa dengan itu, (Sedarmayanti, 2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja melalui proses manajemen dalam organisasi secara totalitas. Selanjutnya, (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil yang diperoleh dari organisasi yang memiliki sifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang profesional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Menurut (Krismiyati, 2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut (Budiarti,

2018) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki pegawai berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan pegawai. Pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. (Afandi, 2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Selain itu menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". (Nadeak, 2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat Kabupaten Bima. Dinas Sosial Kabupaten Bima terletak di Desa Dadibou, Kec. Woha, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat.

Pada observasi awal yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa kinerja pegawai kantor Dinas Sosial masih perlu di tingkatkan melalui pengembangan SDM dan kedisiplinan. Mengingat bahwa tingkat kedisiplinan pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima masih kurang maksimal, hal ini disebabkan oleh kurangnya tingkat kesadaran atau kurangnya

pengembangan SDM bagi pegawai akan pentingnya kedisiplinan yang juga akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Kurangnya motivasi dari atasan dan masih banyak pegawai yang masih mementingkan diri sendiri juga menjadi salah satu masalah karena akan mempengaruhi kinerja pegawai juga. Maka dari itu berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima”.**

### **IDENTIFIKASI MASALAH**

1. Tingkat sumber Daya Manusia kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima masih kurang maksimal dan perlu di lakukan pengembangan.
2. Kurangnya kesadaran pegawai akan kedisiplinan kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.
3. Kurangnya motivasi dari atasan.
4. Masih banyak pegawai yang mementingkan diri sendiri.

### **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima?
3. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima?

### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **KAJIAN TEORI**

##### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)**

Menurut (Krismiyati, 2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut (Budiarti, 2018) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.. Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki pegawai berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan pegawai. Pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi.

### **Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017):

#### 1. Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

#### 2. Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

#### 3. Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan pegawai akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

### **2. Disiplin Kerja (X2)**

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. (Afandi, 2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan

nilai nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Selain itu menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". (Nadeak, 2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

### **Indikator Disiplin Kerja**

menurut pendapat Rivai dalam (Alfiah, 2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

### **3. Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serupa dengan itu, (Sedarmayanti, 2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja melalui proses manajemen dalam organisasi secara totalitas. Selanjutnya, (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan hasil yang diperoleh dari organisasi yang memiliki sifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi,

pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang profesional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian Triastuti (2019) dan Nurhaningsih & Pangestu (2020) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### **4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, pentingya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang profesional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian (Nugraha, 2019) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

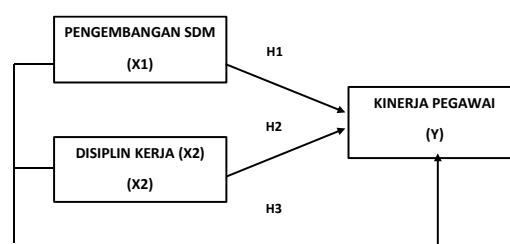
Disiplin Kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, Serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudidayakan di kalangan pegawai agar bias mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap antara kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan atau dikantor seseorang bekerja. Untuk menciptakan kondisi harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hasil penelitian (Fajar, 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 6. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian (Nugraha, 2019) dan (Syukron, 2022), menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### B. HIPOTESIS PENELITIAN

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variable penelitian seperti berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Pengembangan SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.

**H2:** Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.

**H3:** Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.



## **METODE PENELITIAN**

### **A. JENIS PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel Pengembangan sumber daya manusia dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

### **B. INSTRUMEN PENELITIAN**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

### **C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima sebanyak 63 orang responden, yang terdiri dari 40 pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara), dan 13 orang pegawai honorer.

Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2016).

### **D. LOKASI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima yang terletak di Desa Dadibou, Kec. Woha, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat 84171.

### **E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

#### **1. Observasi**

Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono (2016).

#### **2. Angket (*quisioner*)**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono (2016).

### 3. Studi pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono (2016).

## **F. TEKNIK ANALISIS DATA**

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan/dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliable biasanya apabila Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Cronbach'Alfa  $> 0,6$ ) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliable atau kurang dapat di percaya.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yaitu uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi dalam persamaan regresi berganda jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat tabel Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikonearitas. Sebaliknya jika nilai tolerance lebih kecil

dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF 10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain, yang bertujuan untuk memeriksa model regresi apakah terdapat disparitas selisih dari residual satu persepsi dengan survey lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot regression, jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y dibawah angka 0, maka itu tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

#### 4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masingmasing variabel.

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

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (kinerja pegawai)

X1 = Variabel Independen (Pengembangan SDM)

X2 = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

$\alpha$  = Kostanta

$\beta$  = Koefisien Variabel

e = Standar Error

#### 5. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen Sugiyono (2016).

#### 6. Uji Determinasi

Determinasi Koefisien diterminasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas Sugiyono (2016).

## 7. Uji Parsial (Uji -t)

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi Sugiyono (2016).

## 8. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

## HASIL PENELITIAN

### A. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dan r tabel yang diperoleh sebesar 0,300 hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya seperti tabel 1. dibawah ini :

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel & Indikator	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Pengembangan SDM (X1)	X1.1	0,816	0,300	Valid
	X1.2	0,861	0,300	Valid
	X1.3	0,840	0,300	Valid
	X1.4	0,859	0,300	Valid
	X1.5	0,574	0,300	Valid
	X1.6	0,865	0,300	Valid
	X1.7	0,665	0,300	Valid
	X1.8	0,788	0,300	Valid
	X1.9	0,805	0,300	Valid
	X1.10	0,829	0,300	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,756	0,300	Valid
	X2.2	0,577	0,300	Valid
	X2.3	0,786	0,300	Valid
	X2.4	0,812	0,300	Valid
	X2.5	0,467	0,300	Valid
	X2.6	0,664	0,300	Valid
	X2.7	0,557	0,300	Valid
	X2.8	0,712	0,300	Valid
	X2.9	0,411	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (X2)	Y.1	0,789	0,300	Valid
	Y.2	0,806	0,300	Valid
	Y.3	0,641	0,300	Valid
	Y.4	0,756	0,300	Valid
	Y.5	0,835	0,300	Valid
	Y.6	0,837	0,300	Valid
	Y.7	0,788	0,300	Valid
	Y.8	0,786	0,300	Valid
	Y.9	0,733	0,300	Valid
	Y.10	0,579	0,300	Valid

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,300.

## 2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan diketahui untuk standar nilai reliabilitas yaitu  $> 0,600$  selengkapnya seperti tabel 1. dibawah ini :

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbachs' Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Pengembangan SDM	0,928	$> 0,600$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,814	$> 0,600$	Reliabel
Kinerja pegawai	0,891	$> 0,600$	Reliabel

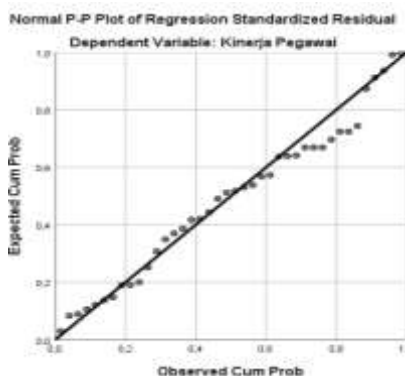
Sumber : data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner variabel Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation*  $> 0,600$ .

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

**Gambar 2. Uji Normalitas**



Sumber : data Primer Diolah, 2023

Dari hasil Grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa data mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data Berdistribusi secara Normal.

### b) Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan SDM	,999	1,001
	Disiplin Kerja	,999	1,001

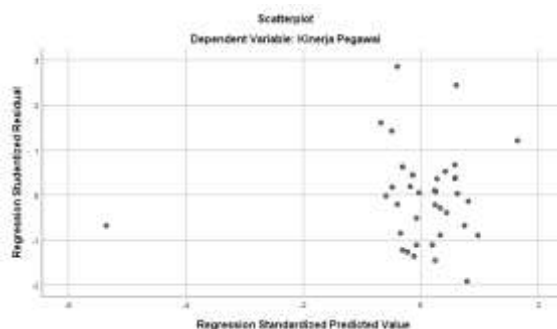
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS diatas pada tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF dari variabel Pengembangan SDM (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu  $1,001 < 10,00$  dan nilai

tolerance value  $0,999 > 0,1$  maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

**c) Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**



Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual atau lingkaran tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal itu dapat dilihat pada lingkaran atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa data tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

**d) Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,688 <sup>a</sup>	,473	,445	3,40470	1,815
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan SDM					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 nilai durbin-watson sebesar 1,815 lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,567 dan kurang dari  $(4-du) = 4 - 1,600 = 2,400$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

**4. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,129	7,016		2,727	,010
	Pengembangan SDM	,580	,102	,683	5,717	,000
	Disiplin Kerja	,067	,128	,063	,528	,601

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS v26, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,129 + 0,580 X1 + 0,067 X2$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai constanta sebesar 19,129 artinya jika Pengembangan SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya mengalami Peningkatan sebesar 19,129 .
2. Koefisien regresi variabel Pengembangan SDM (X1) sebesar 0,580, artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap Pengembangan SDM (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,580.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,067 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap Disiplin Kerja (X2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,067.

## 5. Koefisien Korelasi

**Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,688 <sup>a</sup>	,473	,445	3,40470	1,815
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan SDM					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : data Primer Diolah, 2023

### Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,688. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 68,8%. Sedangkan untuk 31,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 6 menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,473 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja hanya mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 47,3% Dan untuk 53,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 7. Uji t

Tabel 7. Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,129	7,016		2,727	,010
	Pengembangan SDM	,580	,102	,683	5,717	,000
	Disiplin Kerja	,067	,128	,063	,528	,601

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas bisa diejelaskan sebagai berikut :

### **H1: Pengembangan SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.**

Variabel Pengembangan SDM (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Hal terlihat dari nilai signifikan Pengembangan SDM (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$ . dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1 = t(0,05/2; 40-2-1) = (0,025;37) = 2,021$ . Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,717 > 2,021$ ), maka H1 di terima berarti pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2015) yang menyatakan Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.

### **H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.**

Variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikan Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,601 > 0,05$ . Dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1 = t(0,05/2; 40-2-1) = (0,025;37) = 2,021$  Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ( $0,528 < 2,021$ ), maka Ho diterima dan H2 di tolak yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2021), yang dimana Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong.



## 8. Uji F

Jika nilai F hitung > F tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = f (k;n – k),  $F=(2;36 - 2)$  hasil Uji F dapat di lihat pada tabel 1.8 dibawah ini :

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384,996	2	192,498	16,606	,000 <sup>b</sup>
	Residual	428,904	37	11,592		
	Total	813,900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan SDM						

Sumber : data Primer Diolah, 2023

### **H3: Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 dapat dilihat F hitung sebesar 16,606 dengan nilai F tabel adalah 3,25 sehingga nilai F hitung > F tabel atau  $16,606 > 3,25$  dan tingkat signifikansi  $0,000^b < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patimah (2018), yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM dan Dsiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

3. Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

## SARAN

Mendasari kepada kesimpulan penelitian diatas maka perlu dikemukakan beberapa saran yang perlu dipertingkan oleh pihak pihak yang berkomponen terutama pihak Dinas Sosial Kabupaten Bima. Saran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan agar lebih ditingkatkan lagi, yakni dalam menempatkan pegawai lebih mempertimbangkan latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan tugas yang ditekuni.
2. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, disarankan pada pimpinan agar lebih menekankan kepada pegawainya agar lebih tepat waktu, utamanya tepat waktu mengikuti setiap rapat di Kantor dan tepat waktu setiap mengikuti apel pagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Eddy Istanti<sup>1)</sup>, Bramastyo Kusumo<sup>2)</sup>, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21–27. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, Imam. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>

- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Khasanah, H. dalam. (2019). *Tujuan Disiplin Kerja*. 9241(1999), 7–25.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1), 44..
- Patimah, S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing ....* <http://repository.uinsu.ac.id/7461/>
- Rizky Nugraha. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10), 176–183.
- Satlantas, P., & Kabupaten, P. (2022). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai personel satlantas polres kabupaten barru*. 3, 950–962.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>