




### PENGARUH DISIPLIN DAN KREATIFITAS KERJA TERHADAP PEMBINAAN MENTAL PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BEKASI

Ali Usman<sup>1</sup>, Zulkifli Rangkuti<sup>2</sup>, Widya Nengsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
alibangle.ab@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kreativitas kerja terhadap pembinaan mental pegawai di suatu instansi dengan menggunakan metode kuantitatif berbasis data primer. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 29.00. Sampel penelitian terdiri dari 72 responden. Data dianalisis menggunakan uji t untuk masing-masing variabel independen dan uji ANOVA (F) untuk pengaruh simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,588 dengan t tabel sebesar 1,991, sehingga <math>3,588 &gt; 1,991</math>, yang berarti Disiplin berpengaruh positif terhadap pembinaan mental pegawai (Y). Variabel Kreativitas Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 7,256 dengan t tabel 1,991, sehingga <math>7,256 &gt; 1,991</math>, yang berarti Kreativitas Kerja juga berpengaruh positif terhadap pembinaan mental pegawai. Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 64,471 lebih besar dari F tabel 2,73 dengan tingkat signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, sehingga Disiplin dan Kreativitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pembinaan mental pegawai. Nilai R Square sebesar 0,651 menunjukkan bahwa Disiplin dan Kreativitas Kerja berkontribusi sebesar 65,1% terhadap pembinaan mental pegawai, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.</p>
<b>ISSN-E:</b> 2962-4746 <b>ISSN-P:</b> 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.520	<b>Kata Kunci:</b> Disiplin, Kreatifitas Kerja dan Pembinaan Mental Pegawai
	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pegawai pemerintahan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi serta kreativitas dalam bekerja agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah pembinaan mental pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan integritas, loyalitas, serta kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Inspektorat Daerah Kabupaten Bekasi memiliki peran strategis dalam pengawasan, evaluasi, dan pembinaan tata kelola pemerintahan daerah agar tetap sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Dalam menjalankan fungsi pengawasannya, pegawai Inspektorat dituntut untuk memiliki mental yang kuat, disiplin kerja yang tinggi, serta kreativitas dalam menjalankan tugasnya. Pembinaan mental pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa mereka memiliki integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Karakter disiplin sangat penting dalam menunjang kemajuan dan keamanan suatu bangsa. Dalam kehidupan militer, disiplin merupakan faktor utama yang selalu diterapkan

kepada setiap prajuritnya. Hal tersebut dikarenakan militer merupakan badan keamanan bagi masyarakat dan pusat pertahanan negara, sebagaimana dikemukakan bahwa "... fungsi militer di dalam negara adalah melakukan "pertahanan, hal ini diperlukan untuk menjaga kemungkinan serangan dari luar. Untuk itu negara dilengkapi dengan alat-alat pertahanan" (Budiardjo, 2018:56). Lingkungan tugas militer diutamakan di medan perang, oleh karena itu militer dilatih dan dituntut untuk bersikap tegas dan disiplin. Para pemimpinnya harus mampu bertindak tegas dan berani karena yang dipimpin adalah pasukan bersenjata yang siap untuk menghadapi peperangan. Pentingnya militer dalam setiap negara juga dirasakan oleh negara Indonesia dalam usahanya untuk memperjuangkan kemerdekaan Republik Indonesia tahun 1945. Untuk dapat mencapai kemerdekaan tersebut tentu saja memerlukan kekuatan militer agar dapat melawan Sekutu yang sedang menjajah Indonesia. Tetapi, ketika itu rakyat Indonesia belum memiliki bekal militer yang cukup besar dan kuat dalam usaha perjuangannya.

Pembinaan Mental adalah segala usaha tindakan dan kegiatan untuk membentuk, memelihara serta memantapkan mental anggota sehingga mampu dan mantap dalam melaksanakan tugasnya. Pembinaan mental pegawai di Inspektorat Daerah

Kabupaten Bekasi sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin dan kreativitas kerja. Beberapa permasalahan yang muncul akibat rendahnya disiplin dan kreativitas kerja dalam pembinaan mental pegawai meliputi Pegawai yang kurang disiplin dan kurang kreatif dalam bekerja cenderung memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap institusi, sehingga berdampak pada etos kerja dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugasnya, Pembinaan mental yang kurang efektif dapat menyebabkan pegawai kurang memahami pentingnya etika kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pengawasan, Jika pegawai kurang memiliki disiplin dan kreativitas, maka efektivitas pengawasan internal terhadap instansi pemerintahan lainnya juga menjadi kurang optimal, yang pada akhirnya dapat berdampak pada transparansi dan akuntabilitas pemerintahan daerah secara keseluruhan.

Kedisiplinan sangat penting di terapkan agar awak kapal dapat bekerja lebih baik sehingga kinerja pun akan meningkat. Kedisiplinan sebagai dasar dalam membentuk awak kapal berdedikasi dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sudah sewajarnya di tegakkan dengan tepat. Kedisiplinan sebagai salah satu upaya dalam membangun pribadi awak kapal untuk bersikap dan berperilaku yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik

tertulis maupun tidak tertulis yang harus di tegakkan. Hal ini harus menjadi komitmen bersama antara awak kapal dengan atasannya (Nahkoda). Penegakan kedisiplinan ini harus terbuka artinya semua komponen yang ada di atas kapal harus mewujudkannya.

Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## LANDASAN TEORI

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting di miliki oleh

suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia. Untuk lebih jelasnya didalam memahami pengertian manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu harus mengetahui pengertian manajemen itu sendiri. Manajemen sebenarnya sudah ada sejak dahulu, sejak manusia mengelompokkan diri untuk mencapai tujuan melalui kelompok yang tidak dapat dicapai secara individu. Hal ini disebabkan terbatasnya kemampuan, sehingga dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya diperlukan suatu kerjasama antar individu yang satu dengan yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat dilihat dari aspek makro dan aspek mikro. Dari aspek makro, sumber daya manusia yang dimaksud adalah yang ada dalam suatu negara (Gouzali Saydam, 2020 : 1). Dari aspek mikro, sumber daya manusia yang dimaksud adalah yang ada dalam suatu organisasi atau organisasi (mikro). Sumber daya manusia yang ditelaah dalam pembahasan ini adalah sumber daya manusia secara mikro (sempit), yaitu bagaimana kehidupan sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah dalam bentuk lembaga, instansi, departemen, atau dinas

maupun organisasi organisasi baik BUMN/BUMD atau organisasi swasta, asing maupun dalam negeri. Sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu organisasi atau organisasi memegang peranan yang sangat penting dan mempunyai kedudukan yang strategis dalam menentukan keberhasilan, kemajuan dan tujuan organisasi atau organisasi. Sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu organisasi tidak saja sebagai objek (dianggap sebagai salah faktor produksi), tetapi ia juga adalah subjek yang menentukan keberhasilan organisasi atau organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikan Sehingga dengan demikian manajemen dapat diartikan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian (Gouzali Saydam, 2000 : 5). Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai "Seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu" (Malayu S.P. Hasibuan, 2020 : 2). Tjandra Yoga Aditama, 2022 : 7) menyebutkan bahwa "Manajemen adalah suatu seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain".

Dari beberapa pengetahuan manajemen tersebut di atas, penulis menyimpulkan definisi manajemen sebagai berikut :

“Manajemen adalah seni mengelola, menata, mengurus, mengatur, memproses dan mengendalikan pekerjaan yang dilakukan orang lain secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian sumber daya manusia yang dikemukakan penulis manajemen tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa “Sumber daya manusia (tenaga kerja/pegawai) adalah asset yang sangat penting dan bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran atau output berupa barang dan jasa dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau organisasi.

## **b. Pengertian Disiplin**

Menurut Davis dan Nestroom (2022), disiplin kerja adalah suatu bentuk kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Selanjutnya Siswanto (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut dikatakan oleh Siagian (2022) bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Yuwono (2020:89), bahwa: “Disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Selanjutnya pengertian disiplin menurut Alex S. Nitisemito (2021:118) “Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.”

Senada dengan Nitisemino, Prayudi Atmosudiryo sebagaimana dikutip oleh Moenir, (2028:47), disiplin merupakan: “Ketaatan yang bersifat impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin adalah satu-satunya jalan atau sarana untuk mempertahankan adanya eksistensi dari organisasi”.

Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Komarudin (1976:6), mengatakan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah: “Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan adanya sanksi.

### c. Kreativitas Kerja

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2019). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2019).

Menurut Renzulli (Munandar, 2018), pada kreativitas terdapat kemampuan untuk menampilkan alternatif dari apa yang sudah ada atau dari prosedur yang biasa dilakukan, hal ini memungkinkan munculnya penemuan-penemuan baru

dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam bidang usaha manusia lainnya. Individu yang kreatif memiliki kebebasan berpikir dan bertindak. Kebebasan tersebut berasal dari diri sendiri, termasuk di dalamnya kemampuan untuk mengendalikan diri dalam mencari alternatif yang memungkinkan untuk mengaktualisasikan potensi kreatif yang dimilikinya (Reputrawati, 2021).

Chandra (2020) dalam bukunya yang berjudul: *Kreativitas, Bagaimana Menanam, Membangun dan Mengembangkannya*, menegaskan bahwa kreativitas adalah kemampuan mental dan berbagai jenis keterampilan khas manusia yang dapat melahirkan pengungkapan yang unik, berbeda, orisinal, sama sekali baru, indah, efisien, tepat sasaran dan tepat guna. Menurutnya, orang yang kreatif memiliki segisegi mental antara lain hasrat dan minat untuk menggali lebih dalam apa yang tampak di permukaan, didukung oleh rasa ingin tahu dan semangat yang tinggi, mampu berpikir dan berkonsentrasi, memiliki minat dan kepekaan serta tanggap terhadap segala sesuatu, juga memiliki kesabaran yang berdasar pada optimisme, dan yang terakhir mampu bekerja sama dengan orang lain.

#### d. Pembinaan Mental

Pembinaan menurut pengertian di atas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai. Potensi dan kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja. Sebelum kita membahas tentang definisi pembinaan mental meliputi “pembinaan adalah segala usaha, tindakan dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengarahannya, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sedangkan “mental adalah kondisi jiwa yang terpantul dalam sikap seseorang terhadap berbagai situasi yang dihadapinya.” Dengan demikian “Pembinaan mental adalah segala usaha tindakan dan kegiatan untuk membentuk, memelihara, serta memantapkan mental anggota berdasarkan Pancasila, Sapta Marga dan Doktrin Kartika Eka Paksi melalui pembinaan rohani, santiaji dan satikarma serta pembinaan tradisi sehingga mampu dan mantap dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan pengertian Mental menurut WJS. Poerwadarminta (2022) adalah: “Hal yang mengenai tentang batin”. Menurut ahli psikologi pendidikan Dr. Zakiah Daradjat berpendapat bahwa: “Mental adalah semua unsur-unsur jiwa termasuk pikiran, emosi, sikap (*attitude*) dan perasaan dalam keseluruhan dan

kebulatannya akan corak laku, cara menghadapi suatu hal yang menekan perasaan, mengecewakan, menggembirakan atau menyenangkan dan sebagainya.

Dengan demikian dapat diambil pengertian bahwa mental adalah suatu kesatuan unsur yang ada pada diri seseorang yang terpantul atau yang tercermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam menghadapi berbagai situasi.

Pembinaan Mental adalah segala usaha tindakan dan kegiatan untuk membentuk, memelihara serta memantapkan mental anggota berdasarkan Pancasila, melalui pembinaan rohani, Santiaji dan Santikarma serta pembinaan Tradisi sehingga mampu dan mantap dalam melaksanakan tugasnya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Menurut Sugiyono (2017:13), “Metode penelitian

kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi sampel

Sedangkan menurut menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2022:115) mengemukakan mengenai populasi yaitu populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Selanjutnya menurut Zuldafrial (2020:47) mengatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bekasi sebanyak 72 orang. Penelitian ini menggunakan *total sampling* dikarenakan seluruh anggota populasi diberikan peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dengan menggunakan *total sampling* ini, sampel yang diambil adalah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bekasi sejumlah 72 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Kreatifitas Kerja terhadap Pembinaan Mental Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bekasi.

#### 2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan

permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4

- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

### Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\alpha}$  positif dan  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\alpha}$  negatif dan  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\alpha}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

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

#### Keterangan:

- Y = Pembinaan Mental Pegawai  
a = Konstanta  
 $X_1$  = Disiplin  
 $X_2$  = Kreatifitas Kerja  
 $b_1$  = Koefisien regresi dari Disiplin  
 $b_2$  = Koefisien regresi dari Kreatifitas Kerja

### 1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

#### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018 : 223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

#### Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi ( $t_{\text{hitung}}$ )  
r = Koefisien korelasi  
n = Banyaknya sampel  
 $r^2$  = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

#### Keterangan:

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda  
K = Jumlah variabel bebas  
n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

### a. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350)

yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " $X_1$ " dan " $X_2$ " dengan variabel " $Y$ " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan

asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

c. Nilai koefisien regresi variabel Kreativitas kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Pembinaan mental pegawai(Y) adalah sebesar 0.509. Hal ini berarti jika variabel Kreativitas kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Pembinaan mental pegawai(Y) sebesar 0.509, dengan asumsi variabel Kreativitas kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:  $Y = 5.200 + 0.387 X_1 + 0.509 X_2$   
Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 5.200 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin( $X_1$ ), variabel Kreativitas kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Pembinaan mental pegawai(Y) akan meningkat sebesar 5.200.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin( $X_1$ ) terhadap variabel Pembinaan mental pegawai(Y) adalah sebesar 0.387. Hal ini berarti jika variabel Disiplin( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Pembinaan mental pegawai(Y) sebesar 0.387, dengan asumsi variabel Disiplin( $X_1$ ) dianggap konstan.

### a. Pengaruh Disiplin( $X_1$ ) terhadap Pembinaan mental pegawai (Y)

Dari output komputer program SPSS Versi 29 for Windows yang didapat dari perhitungan analisa jawaban responden untuk variabel Disiplin ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.588 sedangkan nilai  $t_{table}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.991 maka  $3.588 > 1.991$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Disiplin( $X_1$ ) dengan variabel Pembinaan mental pegawai(Y) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Disiplin( $X_1$ ) semakin berpengaruh positif terhadap variabel Pembinaan mental pegawai(Y).

### b. Pengaruh Kreativitas kerja ( $X_2$ ) terhadap Pembinaan mental pegawai (Y)

Dari output komputer program SPSS Versi 29 for Windows yang didapat dari

perhitungan analisa jawaban responden untuk variabel Kreatifitas kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.256 sedangkan nilai  $t_{table}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.991 maka  $7.256 > 1.991$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Kreatifitas kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Pembinaan mental pegawai(Y) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Kreatifitas kerja ( $X_2$ ) semakin berpengaruh positif terhadap variabel Pembinaan mental pegawai (Y).

### Uji F

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA atau  $F_{hitung}$  dari perhitungan tersebut di dapat nilai sebesar 64.471 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,73. Maka dari perhitungan tersebut terlihat jelas bahwa  $F_{hitung} > F_{table}$  atau  $64.471 > 2,73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Disiplin( $X_1$ ) dan variabel Kreatifitas kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Pembinaan mental pegawai(Y).

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian hubungan untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0,651. Artinya bahwa Disiplin dan Kreatifitas kerja memiliki pengaruh sebesar sebesar 65.1% terhadap Pembinaan mental pegawai sedangkan

sisanya sebesar 34.9% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diamati.

### SIMPULAN

1. Untuk variabel Disiplin( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.588 sedangkan nilai  $t_{table}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.991 maka  $3.588 > 1.991$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Disiplin( $X_1$ ) dengan variabel Pembinaan mental (Y) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Disiplin( $X_1$ ) semakin berpengaruh positif terhadap variabel Pembinaan mental (Y).
2. Untuk variabel Kreatifitas kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.256 sedangkan nilai  $t_{table}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.991 maka  $7.256 > 1.991$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Kreatifitas kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Pembinaan mental pegawai(Y) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Kreatifitas kerja ( $X_2$ ) semakin berpengaruh positif terhadap variabel Pembinaan mental pegawai(Y).
3. uji ANOVA atau  $F_{hitung}$  dari perhitungan tersebut di dapat nilai sebesar 64.471 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,73. Maka dari perhitungan tersebut terlihat jelas bahwa  $F_{hitung} > F_{table}$  atau  $64.471 > 2,73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Disiplin ( $X_1$ )

dan variabel Kreatifitas kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Pembinaan mental pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0,651. Artinya bahwa Disiplin dan Kreatifitas kerja memiliki pengaruh sebesar sebesar 65.1% terhadap Pembinaan mental pegawaisedangkan sisanya sebesar 34.9% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diamati.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana. 2008. Analisis Beban Kerja. <http://adipradana.wordpress.com>
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018 <http://https://journal.stieamkop.ac>
- Alma, B., Riduwan & Sunarto, 2007. Pengantar Statistika Untuk penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Anonymous. 2010. Buahku: Tanaman Buah dan Manfaatnya. <http://buahku.wordpress.com/2010/09/20/tanaman-pala/>, 28 Oktober 2012
- Anyim, Chukwudi Francis. Chidi, O.C. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*. Vol. 3, No. 1, January 2012
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Atik,dan ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM*.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Bernardin & Russell. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western -

- Cengage Learning
- Chaplin, J.P. (2014). Kamus Lengkap Psikologi. Depok: Rajawali Pers
- Damanik, J., & Pattiasina, C. (2009). Buku Pintar Pekerja Sosial (S. Gaspersz, E. Y. A. Fangohoy, & N. Oktorino (eds.); Jilid 2). PT BPK Gunung Mulia
- Danim, Sudarwan. 2017. Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Dahriani, Adria. 2007. Perilaku Prosocial terhadap Pengguna Jalan (Studi Fenomenologis pada Polisi Lalu Lintas). Skripsi (Tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Psikologi Universitas DiponegoroDhania, 2010
- Delgado., et al, (2003). Development and Validation of a Brand Trus Scale,International Journal of Market Research,vol 45, No1,PP 35-34
- Desler, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Donni, 2013. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta
- Edy Sutrisno (2021). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- El Fath, AM. 2015. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPA Kelas V SDN 19 Banda Aceh. Vol 6/ No. 1. ISSN 2086-1397
- Erlina, Sri Muliani. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Terbitan Pertama. Medan: USU Press.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gistituati, N. 2009. Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi. Padang: UNP Press.
- Gomes 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hatfield. 2020 Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Hendrawan, I.G., Karang, W.G. 2016. Model Hidrodinamika Pasang Surut di Perairan Pesisir Barat Kabupaten Bali. Journal of Marine and Aquatic Sciences. Universitas Udayana. Bukit Jimbaran Bali
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2019. Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat
- Ilyas, Yaslis. Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan. Jawa barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI; 2011
- Irpan Nurhab, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI

- TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATKER SEKJEN KEMENAG LAMPUNG TIMUR. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(1), 51-61. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i1.22>
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasnarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1, 767-776
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Moehariono. 2022. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, Juma.,Karanja, Kabare. (2013). Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 2 (2), 79-90
- Muhammad Sandy, 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Muhammad. Sri Rahayu, Adolfina dan Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Munandar, Utami. 2006. *Kretifitas dan Keberbakatan, Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*: Jakarta: Gramedia
- Ndraha. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017, Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan

- Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37
- Novera, Windry. 2010. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institusi Pertanian Bogor). Bogor: Institusi Pertanian Bogor.
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Riduwan. 2011. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. 2011. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sardiman (2022). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Saryono. 2021. Metodologi penelitian keperawatan. Purwokerto: UPT. Percetakan dan Penerbitan UNSOED.
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sekaran, U. 2013. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela, Dr. Lijan Poltak. 2007. Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi). Jakarta: Bumi Aksara
- Solihin, Ismail. 2015. Manajemen Strategik. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Subekti Akhmad, Mohammad Jauhari (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya
- Sudarmanto, SIP, Msi (2019). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sunyoto, D. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Suryaningrum, S., 2009, Uji Aktivitas Antibakteri Minyak Atsiri Buah Jeruk Purut Terhadap *Staphylococcus aureus* dan *Eschericia coli*, Skripsi, Fakultas Farmasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- Susitiningrum, Noeria., Djoko, Handoyo., & Reni Shinta Dewi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja,

- Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*. Tahun 2015. Hal. 1-11 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Sutoyo. (2010). Keanekaragaman Hayati Indonesia. *Buana Sains*, 10, 101-106. <https://jurnal.unitri.ac.id/>
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Susanto. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwardi & Utomo, J. 2011. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 1, pp. 75-86.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Triton PB, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Cetakan Pertama, ORYZA, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2007, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. 2018. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)"*. *The Indonesian Accounting Review*. 2012, Vol. 2, No.2
- Widanti Y.A. (2016) „Prevalensi, Faktor Risiko, Dan Dampak Stunting Pada Anak Usia Sekolah“, *Jurnal Teknologi dan Industri Pangan*. 1 (1): 23-28
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta