



PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN RESOR METRO BEKASI

Bowo Lesmono¹, Zulkifli Rangkuti², Widya Nengsih³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)

bowlesmon@gmail.com¹, zrangkuti@gmail.com², Widyanengsih@umiba.ac.id³

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: 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 mengetahui pengaruh kesejahteraan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja personel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis data dilakukan secara komputerisasi menggunakan program <i>Statistical Product and Service Solutions (SPSS)</i> Versi 29.00. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 responden. Uji yang digunakan meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kesejahteraan (X_1) terhadap Kinerja Personel (Y), dengan nilai t hitung sebesar 6,171 lebih besar dari t tabel sebesar 1,989 ($6,171 > 1,989$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Disiplin Kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,376 lebih besar dari t tabel 1,989 ($6,376 > 1,989$). Secara simultan, Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel (Y), dengan nilai F hitung sebesar 70,213 lebih besar dari F tabel sebesar 2,72 ($70,213 > 2,72$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,640 menunjukkan bahwa 64,0% variasi Kinerja Personel dapat dijelaskan oleh Kesejahteraan dan Disiplin Kerja, sedangkan 36,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.521	Kata Kunci: Kesejahteraan, Disiplin kerja dan Kinerja personel
	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja, merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktifitasnya, karena kinerja merupakan suatu hasil di mana orang, sumber-sumber yang ada dilingkungan kerja tertentu secara bersamaan membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2019:6). Kinerja individu, tidak terlepas dari dorongan semangat dari dalam diri personel seperti pemberian motivasi agar personel bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maupun dorongan semangat dari luar diri personel tersebut, seperti pemberian kompensasi dalam bentuk tertentu untuk dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi semua pihak.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu lembaga penegak hukum yang memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kinerja anggota Polri sangat memengaruhi efektivitas lembaga ini dalam menjalankan tugasnya. Kepolisian Resor Metro Bekasi, sebagai bagian dari struktur organisasi Polri, memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah Bekasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota di Polres Metro Bekasi menjadi hal yang sangat penting.

Untuk meningkatkan kinerja sumber

daya manusia dalam suatu organisasi, merupakan salah satu permasalahan dasar pada suatu organisasi, serta dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu atau personel, seperti harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas imbalan internal dan eksternal (Moehariono, 2012:96). Kesemua hal tersebut di atas, sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Kesejahteraan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja anggota kepolisian. Kesejahteraan dalam konteks ini mencakup gaji yang layak, tunjangan, fasilitas kerja, serta jaminan sosial yang diberikan oleh institusi kepolisian kepada personelnnya. Jika kesejahteraan personel terpenuhi dengan baik, mereka akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab. Namun, apabila kesejahteraan kurang diperhatikan, maka dapat berdampak pada rendahnya semangat kerja dan produktivitas, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas layanan kepada masyarakat.

Kesejahteraan, merupakan suatu bentuk pemberian penghasilan dalam bentuk materil dan non materil yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan

kepada karyawannya. Kesejahteraan pegawai adalah setiap pelayanan atau kenikmatan hidup yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa (Moekijat, 2020:222).

Selain kesejahteraan, disiplin kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana anggota kepolisian mematuhi aturan, prosedur, serta kode etik yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, meningkatkan efisiensi operasional, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan pelanggaran tugas, ketidakefektifan dalam pelayanan, dan menurunkan citra kepolisian di mata masyarakat.

Disiplin dalam suatu instansi Polri merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda. Disiplin dalam dunia kerja berpengaruh kuat terhadap jalannya instansi dan kelangsungan hidup instansi. Peran kedisiplinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu instansi,

merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang anggota seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan suatu instansi. Disiplin di Polres Metro Bekasi, merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja para anggota Polri di satuan instansi Polres Metro Bekasi. Aturan tersebut berupa nilai dan norma yang telah disetujui oleh anggota Polri agar bersikap profesional dalam menjalankan tugas. Motivasi yang ada pada diri seluruh anggota Polri di Polres Metro Bekasi menentukan kinerja instansi, karena adanya pemberian motivasi dari pimpinan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seluruh anggota Polri Polres Metro Bekasi dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan suatu instansi Polri.

LANDASAN TEORI

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang

diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

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”.

Menurut Mangkunegara (2019:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sedangkan menurut

Marwansyah (2020:3) manajemen sumber daya manusia, dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

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 Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan suatu kondisi di mana individu atau kelompok dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun psikologis. Menurut Sumarsono (2019:147), kesejahteraan adalah keadaan di mana seseorang merasa cukup terpenuhi kebutuhannya, baik

kebutuhan fisik maupun psikologis, sehingga dapat bekerja dengan optimal.

Menurut Soekanto (2022:88), kesejahteraan adalah suatu kondisi kehidupan yang menunjukkan adanya keselarasan antara kebutuhan manusia dengan pemenuhan kebutuhan tersebut melalui fasilitas yang disediakan oleh negara atau instansi tertentu.

Sementara itu, Davis dan Newstrom (1993:187) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan dalam organisasi mencakup segala bentuk manfaat yang diberikan oleh organisasi guna meningkatkan kualitas hidup karyawan, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Di Amerika Serikat, sejahtera menunjuk ke uang yang dibayarkan oleh pemerintah kepada orang yang membutuhkan bantuan finansial, tetapi tidak dapat bekerja, atau yang keadaannya pendapatan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dasar tidak berkecukupan. Jumlah yang dibayarkan biasanya jauh di bawah garis kemiskinan, dan juga memiliki kondisi khusus, seperti bukti sedang mencari pekerjaan atau kondisi lain, seperti ketidakmampuan atau kewajiban menjaga anak, yang mencegahnya untuk dapat bekerja.

Kesejahteraan sosial adalah sistem yang terorganisir dari pelayanan-pelayanan sosial dan lembaga-lembaga yang bertujuan untuk membantu individu dan kelompok untuk mencapai

standar hidup dan kesehatan yang memuaskan dan relasi-relasi pribadi dan sosial yang memungkinkan mereka mengembangkan kemampuannya sepeenuh mungkin dan meningkatkan kesejahteraannya secara selaras dengan kebutuhan keluarga dan masyarakat.”

Definisi-definisi di atas mengandung pengertian bahwa kesejahteraan sosial mencakup berbagai usaha yang dikembangkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia manusia, baik itu di bidang fisik, mental, emosional, sosial, ekonomi dan spiritual.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga aspek sosial, psikologis, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk mencapai produktivitas optimal.

c. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan

sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Susilaningih dalam Astadi dan Susanti (2016), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karna banyak faktor yang mempengaruhinya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan: 2016, p.193).

Menurut Hartatik (2014, p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hadad Nawawi dalam Hartatik (2014, p.183) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seorang atau kelompok dapat dihindari.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap patuh siswa yang ditunjukkan dengan perbuatan yang mematuhi tata tertib yang berlaku di tempat ia berada baik itu di sekolah maupun di rumah sehingga ia mampu membuktikan bahwa ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya guna pembentukan watak yang baik dan selalu bergerak ke arah yang lebih maju sehingga dapat tercapainya prestasi belajar yang memuaskan.

d. Kinerja

Menurut Fahmi (2017:132) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar

membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Alhusaini (2020) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jufrizen (2022) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Menurut Hustia (2020) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Zuriana (2019) Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi

dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Jufrizen (2020) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai/mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan dari pegawai

secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

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.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei dimaksudkan karena lebih relevan dalam penggunaan pendekatan kuantitatif namun untuk penyempurnaan data juga digunakan metode kualitatif sebagai pelengkap.

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisioner untuk dianalisis

menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pemilihan sampel berkaitan dengan bagaimana memilih responden yang dapat memberikan informasi yang mantap dan terpercaya untuk mendapatkan data yang diperlukan. Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada Kepolisian Resor Metro Bekasi.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:115) bahwa, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 447 personel Kepolisian Resor Metro Bekasi. dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin, Dari perhitungan tersebut, didapat hasil 82 orang. Jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 82 responden yakni personel Kepolisian Resor Metro Bekasi.

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 kesejahteraan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kepolisian Resor Metro 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_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{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_{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 $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ 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 = Kesejahteraan
- X_2 = Disiplin 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_{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)
- R² = 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 r² 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 "X₁" dan "X₂" 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 :

- K_d = Nilai koefisien determinasi
- r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $a = 9.015$, dapat diartikan bahwa jika variabel iklim organisasi, disiplin kerja bernilai nol maka kinerja personel bernilai positif sebesar 9.015.
- b. Koefisien regresi Kesejahteraan $b_1 = 0.419$, dapat diartikan bahwa jika nilai kesejahteraan meningkat sebesar satu maka nilai kinerja personel juga akan meningkat sebesar 0.419.
- c. Koefisien regresi Disiplin kerja $b_2 = 0.434$, dapat diartikan bahwa jika nilai disiplin kerja meningkat sebesar satu maka nilai kinerja personel juga akan meningkat sebesar 0.434

a. Pengaruh Kesejahteraan (X_1) terhadap Kinerja Personel (Y)

Dari output komputer program SPSS Versi 29 for Windows yang didapat dari perhitungan analisa jawaban responden nilai t_{hitung} untuk variabel Kesejahteraan (X_1) sebesar 6.171 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1.989. Jadi $6.171 > 1.989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel (Y).

b. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja personel (Y)

Dari output komputer program SPSS Versi 29 for Windows yang didapat dari perhitungan analisa jawaban responden nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 6.376, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1.989. Jadi $6.376 > 1.989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja personel (Y).

Uji F

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70.213, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 82$ sebesar 2.72. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0.05$) atau $70.213 > 2.72$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja personel (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian hubungan untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel nilai R Square sebesar 0.640. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.0% Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja personel (Y), sedangkan sisanya sebesar 36.0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja personel, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Kesejahteraan (X_1) sebesar 6.171 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1.989. Jadi $6.171 > 1.989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel (Y).
2. Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja personel, terbukti Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 6.376, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1.989. Jadi $6.376 > 1.989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja personel (Y).
3. Terdapat pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja personel. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70.213, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 82$ sebesar 2.72. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0.05$) atau $70.213 > 2.72$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja personel (Y). Model

Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.640. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.0% Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja personel (Y), sedangkan sisanya sebesar 36.0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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>
- Apriliany, N. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot Bekasi . Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi, 2(2), 161-167. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i2.216>
- 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
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasnarani, M. K. (2012). Pengaruhbebanerjafisikdanmentalt terhadapstreskerja. 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
- Moeheriono. 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, Adolfinia 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 Manfukatur 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
- Yamoah , E. E. (2013). *Relationship Between Compensation And Employee Productivity*. *Singapore Journal Of Business Economics And Management Studies*. Vol 2: No1