



PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONAL KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG

NAMA : ELSI DIANA
NIM : 19.11.038
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Elsi Diana, 2023, The Influence of Work Discipline and Professionals on Employee Performance at the Palembang City Tourism Office. Department of State Administration at the Satya Negara Palembang School of Administration, main supervisor (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and co-supervisor (II) Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si

Work discipline is very important in the survival of the organization. Good work discipline reflects the magnitude of a person's responsibility for the tasks assigned to him. Professionalism is the understanding or belief that the attitudes and actions of the apparatus in carrying out government activities and services are always based on knowledge and the professional values of the apparatus which prioritize the public interest. while performance is the result of individual or group work within an organization in order to achieve organizational goals and will later be used as the basis for evaluating whether or not the goals and objectives of the organization have been achieved.

The method used is quantitative method, data collection techniques using observation, questionnaires, literature study and documentation. The results showed that there was a partial effect between Discipline on Employee Performance at the Palembang City Tourism Office with a significant value of $0.001 < \alpha (0.05)$, there was a partial effect between professional work on Employee Performance at the Palembang City Tourism Office with a significant value. $0.012 < \alpha (0.05)$, there is a simultaneous influence between work discipline and professionalism on employee performance at the Palembang City Tourism Office with a significant value of $0.000 < \alpha (0.05)$. Multiple linear regression equation $Y = 5.939 + 0.511 X_1 + 0.373 X_2$

Keywords: Discipline, Work Professional, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Keberadaan disiplin kerja sangat penting dalam keberlangsungan hidup organisasi, Disiplin kerja yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya



pelanggaran–pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti kepada Ibu Della kurniasari pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang didapatkan bahwa profesional pegawai belum berjalan secara optimal dikarenakan disiplin kerja yang masih rendah dalam diri pegawai, seringkali pegawai yang datang terlambat dikarenakan lokasi jauh dan perjalanan yang macet, sehingga sangat tercemar bahwa kurangnya profesional dalam diri pegawai, hal ini diperlukan kesadaran tersendiri dari diri pegawai agar dapat mencerminkan sikap profesional dalam menjalankan pekerjaan dengan datang tepat waktu dan menjalankan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti kepada Ibu Della kurniasari pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang dapat disimpulkan kinerja kerja pegawai menurun dikarenakan kurangnya disiplin kerja dan profesional kerja pada diri setiap pegawai, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan profesional kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena diatas diperkuat dengan adanya *research gap* dari variabel yang digunakan yaitu variabel disiplin kerja, variabel profesional kerja dan variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Menurut Rosmawati (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin

dan profesional Guru terhadap Kinerja Guru dapat disimpulkan bahwa: 1) disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; 2) profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) disiplin guru dan profesional guru berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru.

2. Menurut Sri Dipayani (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Harapan terhadap profesional Guru di SDN Rayon Bersatu Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir dapat disimpulkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Diperoleh pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap profesional guru (Y) Di SDN Rayon Bersatu, Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, (2) Diperoleh pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara variabel harapan (X2) terhadap profesional guru (Y) Di SDN Rayon Bersatu, Kecamatan Bagan Sinembah, dan (3) Diperoleh pengaruh positif dan hubungan signifikan antara disiplin kerja (X1) dan harapan (X2) terhadap profesional guru (Y) Di SDN Rayon Bersatu, Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir.

Dari research gap kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap profesional Berdasarkan indikasi latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONAL KERJA**



TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah

1. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh profesional kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin dan profesional kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh profesional kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin dan profesional kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta

menambah wawasan mengenai Pengaruh Disiplin Dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Disiplin Dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam Pengaruh Disiplin Dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

1.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 69) hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan dan dijabarkan diatas maka hipotesis yang akan diajukan adalah diduga terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan profesional Kerja kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

Ha = Diduga ada pengaruh antara disiplin dan profesional kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang

Ho = Diduga tidak ada pengaruh antara disiplin dan profesional kerja terhadap



kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

1.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis teliti dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a. uji parsial (uji t)

Menurut Sugiyono (2013:250) rumus yang digunakan adalah :

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

Dimana : t = t dihitung

n = jumlah

responden

r = koefisien

korelasi (hubungan)

b. Uji simultan (uji F)

Menurut Sugiyono (2013:257) rumus yang digunakan adalah:

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

Dimana :

R = Koefisien korelasi

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah responden

B. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Handoko (2011:208) kata disiplin berarti kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Artinya disiplin sebagai acuan bagi organisasi untuk

menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012:238) arti disiplin ialah setiap perseorangan maupun kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” serta berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang dibutuhkan seandainya tidak ada “perintah”.

2.2 Tujuan Disiplin

Sikap disiplin tentu memiliki tujuan dan manfaat jika diterapkan. Menurut Simamora (2012:243) disiplin memiliki tujuan utama sebagai pendisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, antara lain:

1. Perintah atas diri sendiri
2. Mengontrol kuasa kemauan diri
3. Memperbaiki kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik
4. Mengajarkan sikap hormat kepada orang tua dan ilahi
5. Menuruti atas dasar prinsip.

2.3 Faktor-faktor Disiplin

Menurut Singodimenjo (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah



dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

2.4 Indikator-Indikator Disiplin

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2012:746) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran tepat waktu.
2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik.
3. Tanggung Jawab yang Tinggi.
4. Ketaatan terhadap Aturan Kantor

2.5 Pengertian Profesional Pegawai

Istilah profesional berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode, dan berlaku untuk semua karyawan mulai dari tingkat atas sampai bawah. Menurut Fitri Wirjayanti (2014:122) mengatakan bahwa: Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesional identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.

Menurut Kurniawan (2013: 74) Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. profesional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. profesional menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan tersebut



merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Sedangkan menurut Menurut Andrias Harefa (2014: 137) bahwa profesional pertama-tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesional yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

2.6 Karakteristik Profesional Pegawai

Profesional karyawan memiliki beberapa karakteristik, Menurut Agung Kurniawan (2014:75) menyatakan bahwa karakteristik profesional, diantaranya adalah :

- a. *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
- b. *Equity*, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
- c. *Loyalty*, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja.
- d. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakannya.

2.7 Indikator Profesional Pegawai

Menurut Siagian (2014:163) indikator profesional adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas
Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan Prasarana
Sarana dan Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM
Jumlah SDM adalah suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Keandalan
Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

2.8 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan



diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

2.9 Penilaian Kinerja Pegawai

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada pegawai dan juga para manajer. System penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu member jawabandari yang dimaksud. Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

2.10 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2016:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Kuantitas.
Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu.
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
4. Efektivitas.
Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
5. Kemandirian.
Kemandirian Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.11 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan maka dapat dikemukakan



penelitian terdahulu yang relevan berdasarkan pada variabel berikut.
dengan variabel-variabel yang diteliti

Tabel 1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama, Tahun, Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sri Dipayani (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Harapan terhadap Profesional Guru di SDN Rayon Bersatu Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Diperoleh pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap profesional guru (Y) Di SDN Rayon Bersatu, Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir, (2) Diperoleh pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara variabel harapan (X_2) terhadap profesional guru (Y) Di SDN Rayon Bersatu, Kecamatan Bagan Sinembah, dan (3) Diperoleh pengaruh positif dan hubungan signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan harapan (X_2) terhadap profesional guru (Y) Di SDN Rayon Bersatu, Kecamatan Bagan Sinembah, Rokan Hilir.
2	Nurkhasanah (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan profesional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Permata Motor Kadipaten Kabupaten Majalengka	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi semua butir instrument Disiplin Kerja, profesional dan Kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliable, serta termasuk dalam kategori baik. Setelah diuji normalitas, semua variabel dinyatakan berdistribusi normal. Pengujian hipotesis 1 dan 2 diterima, sedangkan hipotesis 3 ditolak. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan, profesional dan Kinerja Karyawan, serta Disiplin Kerja dan profesional secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat. Sampel yang diambil ternyata signifikan dan dapat digeneralisasikan atau dapat diberlakukan dimana sampel yang 65 orang diambil, serta dapat mewakili populasi yang sebanyak 80 orang karyawan. Sedangkan hasil dari



			perhitungan regresi yaitu sebagai berikut : $Y = 3.190 + 0.391 X_1 + 0.321 X_2$ dimana $a=3.190$, $b_1=0.391$ dan $b_2=0.321$. Kemudian untuk perhitungan menggunakan uji koefisien Determinasi untuk Disiplin Kerja, profesional dan Kinerja Karyawan adalah 99% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.
3	Mutiara Pongoh (2021) Pengaruh Pendidikan, Profesional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi Di Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan Pendidikan, profesional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. Secara parsial, profesional dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pihak manajemen sebaiknya memperhatikan peningkatan kinerja melalui perekrutan karyawan sesuai dengan standar pendidikan formal yang dibutuhkan perusahaan agar kualitas dari para pegawai dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini. Begitu juga dengan profesional dan Disiplin Kerja, perlu ada perhatian lebih, karena hal ini juga sangat mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai.
4	Rahmawati (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Profesional Guru (Studi Pada Guru MTsN 2 Sumenep)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Serentak, disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesional MTsN 2 guru Sumenep. Terbukti dengan hasil nilai F hitung sebesar 4,627 dengan diketahui tingkat signifikansi nilai 0,004 (kurang dari 0,05). 2). Sebagian, kompetensi, kompensasi dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap profesional guru untuk 'guru pada' MTsN 2 Sumenep. 3). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai guru MTsN 2 Sumenep; sebagaimana dibuktikan oleh t nilai



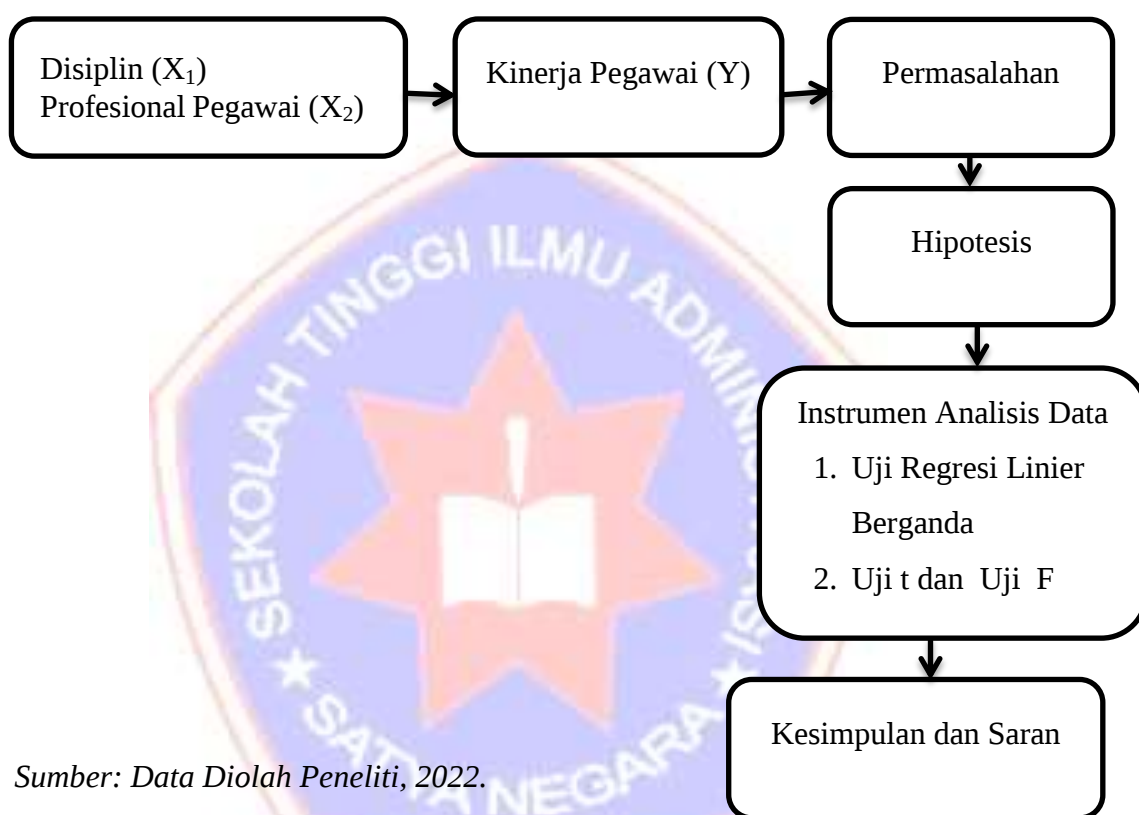
			sebesar 4,829 dengan tingkat signifikansi 0,003 (kurang dari 0,05).
--	--	--	---

maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat diuraikan pada gambar 1.

2.11 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teoritis dan berdasarkan penelitian terdahulu,

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022.



C. PROSEDUR PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.

Menurut Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam (2015:3) Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono (2016:1) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:122). mendefinisikan bahwa operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian sering disebut

suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel bebas (*independent* variabel) dan variabel terikat (*dependent* variabel).

1. Variabel bebas.

Variabel bebas merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang di observasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin (X_1) dan Profesional Kerja (X_2)

2. Variabel Terikat.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

Definisi Operasional.

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas Disiplin (X_1) dan Profesional Kerja (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Adapun Variabel Penelitian dan Definisi operasional dari variabel yang diteliti dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2
Variabel Penelitian dan Definisi operasional

No	Variabel	Indikator	No Item Pernyataan
1	Disiplin (X_1)	1) Kehadiran tepat waktu. 2) Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik. 3) Tanggung Jawab yang Tinggi. 4) Ketaatan terhadap Aturan Kantor.	1-3 4-5 6-8 9-10



	Simamora (2012:746)		
2	Profesional Kerja (X ₂) Siagian (2014:163)	1) Kemampuan 2) Kualitas 3) Sarana dan Prasarana 4) Jumlah SDM 5) Keandalan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
3	Kinerja Pegawai (Y) Sedarmayanti (2016:198)	1) Kualitas. 2) Kuantitas. 3) Ketepatan waktu. 4) Efektivitas. 5) Kemandirian.	1.2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:167) populasi adalah suatu jumlah yang diambil dari objek atau subjek tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti, populasi digunakan untuk mendapatkan jumlah yang berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mendapatkan data dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang berjumlah 105 Orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:116) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang telah mendapatkan jumlah sesuai dengan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan

Sampel kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode *random sampling*. Teknik *simple random sampling* (campuran). Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e² = persisi (10%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 105 Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat



dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2} \\n &= \frac{105}{1 + 105 (0,01)} \\n &= \frac{105}{1 + 1,05} \\n &= \frac{105}{2,05} \\n &= 51,21\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 51 orang dari seluruh Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara terstruktur yaitu pengamatan dilakukan secara sistematis karena peneliti telah mengetahui aspek-aspek apa saja yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

2. Kuesioner.

Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya hanya terletak pada cara atau media yang digunakan

peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari subjek atau responden penelitian.

3. Dokumen

Dokumen adalah data untuk keperluan penelitian. Dalam melakukan penelitian, peneliti seringkali menggunakan dokumen-dokumen yang sudah ada sebagai salah satu sumber atau referensi. Metode inilah yang biasanya disebut dengan dokumentasi

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

3.6 Teknik Uji Coba Instrumen.

Sebagian besar orang menggunakan kuesioner sebagai sarana untuk mendapatkan kesimpulan data yang diperlukan, dalam hal ini kuesioner ditetapkan sebagai skala pengukuran suatu variabel yang diteliti, dapat diketahui kriteria yang baik salah satunya harus memenuhi uji instrumen penelitian antara lain uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Kuncoro (2013:172) Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan bantuan program spss, dengan melihat nilai sig yang ada pada r hitung dan dibandingkan dengan nilai signifikan yang didapat pada rumus *product moment* untuk melihat data pada *product moment* cukup dengan melihat hasil sampel yang digunakan dalam penyebaran



kuesioner yang dapat disebut dengan r tabel. Apabila nilai $\text{sig } r$ hitung lebih besar dari r tabel maka data dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Kuncoro (2013:175) uji reliabilitas digunakan untuk dapat melihat seberapa jauh pernyataan kuesioner yang digunakan peneliti dapat diandalkan. Pengujian yang dilakukan untuk menguji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika *cronbach alpha* lebih atau sama dengan 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari pernyataan kuesioner, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Harus terpenuhinya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.

3.7.1.1 Uji normalitas

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standarized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

3.7.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala gejala Multikolinieritas antar variabel *independen*, *Variance inflation factor* (VIF) dan Tolerance. Batas dari *Tolerance value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Apabila *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut uji heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi.

3.7.2 Regresi Linier Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear berganda. Persamaan dari regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :



a = Bilangan Konstanta
 b = Koefisien regresi (besarnya pengaruh)
 X_1 = Variabel Disiplin
 X_2 = Variabel Profesional Kerja
 Y = Variabel Kinerja Pegawai
 e = Faktor lain

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat maka perlu menggunakan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis ini menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :
Keterangan:

$$Kd = r^2 \times 100$$

Kd = Koefisien determinasi
 R^2 = Koefisien korelasi

3.7.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja dan Profesional Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Formulasi H_0 dan H_1

$H_0 : b_1b_2 = 0$ (Artinya, tidak ada Pengaruh Secara Parsial Disiplin dan Profesional Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang).

$H_0 : b_1b_2 \neq 0$ (Artinya, ada Pengaruh Secara Parsial Disiplin dan Profesional Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang).

b. Menentukan level of significant (α) = 0,05.

c. Kriteria pengujian.

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t \text{ sig} \geq 0,05$.

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t \text{ sig} < 0,05$.

d. Kesimpulan menerima atau menolak H_0 .

b. Uji F

Uji Statistik F adalah hitung yang dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh Disiplin dan Profesional Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Langkah-langkah dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : b_1b_2 = 0$ (Artinya, tidak ada Pengaruh Secara Simultan Disiplin dan Profesional Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang).

$H_0 : b_1b_2 \neq 0$ (Artinya, ada Pengaruh Secara Simultan Disiplin dan Profesional Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang).

b. Menentukan level of significant (α) = 0,05.

c. Kriteria pengujian.

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t \text{ sig} \geq 0,05$.



H_0 ditolak dan H_a diterima jika t
 $\text{sig} < 0,05$.

d. Kesimpulan menerima atau
menolak H_0

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Disiplin Dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang. Analisa Linier Berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan cara memasukkan data-data dari hasil penyebaran kuesioner dalam program spss yang kemudian diperoleh hasil berupa angka. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 24 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 42
Hasil uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.939	3.047		1.949	.057
	DISIPLIN	.511	.148	.504	3.445	.001
	PROFESIONAL KERJA	.373	.143	.381	2.602	.012

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber :Pengelolahan data SPSS versi 24, 2022

Berdasarkan tabel 42 diperoleh uji Regresi Linier Berganda untuk variabel Disiplin (X_1), Profesional Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,511 dan 0,373, sedangkan nilai konstanta sebesar 5,939 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,939 + 0,511 X_1 + 0,373 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,939 : artinya jika variabel Disiplin (X_1) dan Profesional Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya 5,939 .
2. Koefisien regresi Variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,511, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Disiplin mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,511 satuan.

3. Koefisien regresi Variabel Profesional Kerja (X_2) sebesar 0,373, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Profesional Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,373 satuan.

5.2 Analisis Koefisien Determinasi

Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen.

Dibawah ini akan diuraikan hasil penghitungan Koefisien Determinasi menggunakan data SPSS versi 24 pada tabel 43.



Tabel 43
Hasil Uji Koefesien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.718	3.362

a. Predictors: (Constant), PROFESIONAL KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Pengelolaan data SPSS versi 24

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefesien determinasi R Square sebesar 729 atau 72,9%. Variabel disiplin dan professional kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kinerja pegawai sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1%

berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

5.1.7 Uji Hipotesis

5.1.7.1 Uji t

Hipotesis yang diuji adalah uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas.

Tabel 44
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.939	3.047		1.949	.057
	DISIPLIN	.511	.148	.504	3.445	.001
	PROFESIONAL KERJA	.373	.143	.381	2.602	.012

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Pengelolaan data SPSS versi 24

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

$H_0 : b_1 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh Disiplin D Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang

$H_a : b_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang

Level of significance (α) = 5% atau 0,05

• Kriteria pengujian :

Jika t signifikansi < 5% maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika t signifikansi $\geq$ 5% maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Berdasarkan nilai sig dari tabel 44 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Disiplin memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha$ (0,05). Artinya H_0 ditolak atau H_a diterima

2. Pengaruh Profesional Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

$H_0 : b_1 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh Profesional Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang

$H_a : b_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Profesional Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang



Level of significance (α) = 5% atau 0,05

Kriteria pengujian :

Jika t signifikansi < 5% maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika t signifikansi $\geq$ 5% maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Berdasarkan nilai sig dari tabel 44 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Profesional Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Pegawai dengan signifikan

sebesar $0,012 < \alpha$ (0,05). Artinya H_0 ditolak atau H_a diterima

Uji F

Untuk menguji apakah Disiplin (X_1) dan Profesional Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan uji f dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 45
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1462.772	2	731.386	64.724	.000 ^b
	Residual	542.405	48	11.300		
	Total	2005.176	50			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PROFESIONAL KERJA, DISIPLIN

Sumber :Pengelolaan data SPSS versi 24

Dihitung uji F jika :

$H_0 : b_1 b_2 b_3 = 0$, Artinya tidak ada Pengaruh Disiplin dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang

$H_a : b_1 b_2 b_3 \neq 0$, Artinya terdapat Pengaruh Disiplin dan Profesional Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang

Level of significance (α) = 5% atau 0,05

Kriteria pengujian :

Jika F signifikansi < 5% maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Jika F signifikansi $\geq$ 5% maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Berdasarkan tabel 45 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Disiplin dan Profesional Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai

dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya H_0 ditolak atau H_a diterima

E. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada uji Regresi Linier Berganda didapatkan variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,511, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Disiplin mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,511 satuan.



2. Pengaruh professional kerja kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada uji Regresi Linier Berganda didapatkan variabel Profesional Kerja (X_2) sebesar 0,373, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Profesional Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,373 satuan.
3. Pengaruh disiplin kerja dan professional kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama terdapat pengaruh dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja ditingkatkan lagi agar Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang semakin baik.
2. Profesional kerja ditingkatkan lagi agar kinerja kerja pegawai bisa meningkat lebih baik lagi dan dapat mewujudkan tujuan kedinasan
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang harus dapat dipertahankan agar terwujudnya tujuan kedinasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. Kurniawan, 2014, **Manajemen Perusahaan**. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama
- Dipayani, S., Natuna, D. A., & Chairilisyah, D. (2022). **Pengaruh Disiplin Kerja dan Harapan terhadap Profesional Guru di SDN Rayon Bersatu Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir**. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(1), 3810-3818.
- Dwiyanto, 2011, **Teknik analisis**. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Dolet. Unaradjan, 2018, **Metodelogi Penelitian Bisnis , BPFE: Jogjakarta..**
- Fahmi, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**, Prenada Media Group : Bandung
- Fitri. Wirjayanti, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Muri Kencana: Jakarta.
- Handoko. 2011, Enam dimensi **Administrasi Public**, Gava Media: Jogjakarta.
- Hariyanto, A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). **Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tni Al Dr. Wahyu Slamet Bitung Selama Masa Pandemi Covid-19**. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(1), 625-634.
- Heidjrachman. Husnan, 2012, **Manajemen Sumber Daya**



- Manusia**, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kuncoro, 2013, **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia**. STIA LAN: Jakarta.
- Mangkunegara 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Muri Kencana: Jakarta.
- Program Studi Administrasi Negara. 2022. **Pedoman Penulisan Proposal Penelitian Dan Skripsi**. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang.
- Puji. Hartatik, 2014, **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta : Bandung
- Putra, Y. A. (2021). **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Profesional Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan**. *KINDAI*, 17(2), 291-302.
- Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). **Pengaruh pendidikan, Profesional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya pada masa pandemi di pt. Pln (persero) unit layanan pelanggan kawangkoan**. *Jurnal emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 284-293.
- Rahmawati, R., Utari, W., & Chamariyah, C. (2021). **Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Profesional Guru (Studi Pada Guru Mtsn 2 Sumenep)**. *Ekonomika*45, 7(2), 11-18.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). **Pengaruh Disiplin dan Profesional Guru terhadap Kinerja Guru**. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205.
- Siagian, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sedarmayanti 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, 2012, **Disiplin Kerja**, PT Intermedia Personalia Utama: Jakarta.
- SITORUS, V. (2022). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan**.
- Sugiyono. 2018, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Sugiyono. 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara: Jakarta



Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.

Utomo, S. B., & Nurkhasanah, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Permata Motor Kadipaten Kabupaten Majalengka*. Syntax, 1(7), 111.

Yanti, B. (2021). *Analisa Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Solok*. Ensiklopedia of Journal, 3(3), 49-57.