

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Bengkulu Selatan

Hilen Albert ¹⁾; Siti Hanila ²⁾ ; Abdul Rahman ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ hilenalbert83@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 November 2022]

Revised [30 Desember 2022]

Accepted [24 Januari 2023]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Environment and Performance...

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai survey, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan yaitu sebanyak 40 orang. Uji instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan ($\beta = 0,343$ dengan taraf signifikansi 0,001); (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan ($\beta = 0,471$ dengan taraf signifikansi 0,000); (3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa variable independen sangat berpengaruh terhadap variable dependen dengan nilai 10,058 dan disiplin kerja $\beta = 0,208$ dengan tingkat signifikansi 0,001 dan lingkungan kerja $\beta = 0,401$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000).

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine whether there is an effect of work discipline and work environment on employee performance at Youth and Sports Department of South Bengkulu. This research includes quantitative research. This research is categorized as a survey, where the research instrument is a questionnaire. The population and sample in this study were all employees at Youth and Sports Department of South Bengkulu, namely 40 people. The instrument test in this study was carried out using validity and reliability. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) work discipline had a positive and significant effect on employees performance at Youth and Sports Department of South Bengkulu ($\beta = 0.343$ with a significance level of 0.001); (2) the work environment has a positive and significant effect on the employees performance at Youth and Sports Department of South Bengkulu ($\beta = 0.471$ with a significance level of 0.000); (3) Work discipline and work environment have a positive and significant effect on employees performance at Youth and Sports Department of South Bengkulu, which is shown from the results of the regression test that the independent variable greatly influences the dependent variable with a value of 10.058 and work discipline = 0.208 with a significance level of 0.001 and work environment = 0.401 with a significance level of 0.000).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu alat terpenting yang digunakan organisasi atau lembaga mencapai tujuan yang diinginkannya, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya Lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan dibentuk untuk melaksanakan kewenangan daerah di bidang Pemuda dan Olahraga. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan mempunyai beberapa fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang Pemuda dan Olahraga. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Pelaksanaan Kurikulum Pendidikan, Pengkoordinasian Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pendidikan, Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Fungsional Pendidikan, Pembinaan, Pengawasan, dan Pengelolaan serta Pemberian Penghargaan kepada Pendidik, Pelaksanaan Tugas Lain yang Diberikan oleh Walikota Sesuai Tugas dan Fungsinya.

Dalam upaya menjaga terlaksananya fungsi dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan dengan baik, maka diperlukan adanya kinerja yang optimal dari pegawai dan karyawan. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia yang ada. Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan selalu melakukan penilaian terhadap pegawai dan

karyawannya setiap tahunnya secara periodik, penilaian kerja itu sendiri dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai.

Ada dua cara yang dilakukan dalam memenuhi penilaian kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau biasa disebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Akan tetapi pelaksanaan penilaian perencanaan kerja baru dilaksanakan tahun 2014 jika menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Dimana seluruh pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam kurun waktu satu tahun yang diharapkan berguna untuk kenaikan pangkat dan nantinya output kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan.

Untuk memenuhi penilaian yang diinginkan, Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan menggunakan tolok ukur dengan menyertakan aspek-aspek tertentu untuk mengetahui kualitas pegawai yaitu seperti aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu dari hasil penilaian masing-masing aspek tersebut, yaitu: sangat baik (>91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (<50).

Dilihat dari kualitas kerjanya, pegawai terlihat ada masalah pada faktor tersebut karena kualitas yang baik akan menjadikan kuantitas dari target sebelumnya menjadi tinggi. Kualitas disini adalah mengenai mutu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jika dilihat dari tabel 1.1 persentase target sudah ada penurunan maka disimpulkan bahwa mutu pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya kerja kurang baik.

Dalam kuantitas kerjanya, target yang sudah direncanakan sebelumnya diharapkan bisa dicapai pegawai. Sasaran Kerja Pegawai atau biasa disebut (SKP) menjadi tolak ukur pegawai dalam pencapaian target kerjanya. Dari hasil pada tahun 2020 menurut penilaian berdasarkan kuantitas pegawai hanya mampu mencapai target sebesar 92% dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pegawai belum bisa mencapai target kerjanya seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam sikap, ditinjau dari hasil survei dan wawancara dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan dan beberapa pegawai bahwa mereka menjelaskan masih ada pegawai yang belum profesional dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya seperti menganggap sederhana sebuah pekerjaan dan menyelesaikannya tidak tepat seperti waktu yang telah ditentukan, serta masih ada yang acuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam kerjasama, menurut survei lewat beberapa pegawai menyatakan bahwa pegawai belum bisa dikatakan bekerja secara kompak dan selaras ditambah dengan adanya sentimen antar pegawai yang merasa senior dan junior dimana terkadang yang merasa senior menolak untuk diberi saran atau nasehat dan hal itu menyebabkan adanya jarak antar sesama pegawai.

Dalam komunikasi, menurut wawancara lewat beberapa pegawai menyatakan bahwa memang didalam menjalankan pekerjaan masih menunjukkan sebuah komunikasi yang berjalan kurang baik antar sesama rekan kerja, sebagai contoh perbedaan pendapat dalam penyelesaian tugas yang sering terjadi dan tingginya ambisi masing-masing pegawai untuk mempertahankan setiap pendapatnya, hal tersebut justru menyebabkan kecanggungan untuk saling berkomunikasi antara sesama pegawai, dampaknya penyelesaian pekerjaan menjadi tidak maksimal hal tersebut jugadikuatkan dari hasil wawancara dengan kepala dinas jika ada beberapa pekerjaan tidak selesai sesuai target yang ditentukan dikarenakan adanya miss komunikasi dan miss informasi antar pegawai yang bersangkutan.

Dalam pengamatan peneliti di lapangan juga mendapatkan kurangnya lingkungan kerja yang memadai untuk mendukung proses kerja pegawai seperti contohnya meja yang saling berdekatan, ruang kerja sempit dan tanpa AC hal mengakibatkan penerangan dan sirkulasi udara kurang maksimal dan mengganggu kenyamanan pegawai serta ada beberapa pedagang yang bolak-balik membuat suasana kurang tenang atau mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang bekerja.

Menurut Siagian (2014:56), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Siagian (2014:59) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Suasana kerja yang baik tentunya akan membantu seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat karena adanya tempat yang bersih, nyaman dan kondusif. Menurut hasil pengamatan yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa pegawai, menyatakan bahwa pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan terlihat masih belum baik, dimana dari susunan mejayang berdekatan, dokumen-dokumen di atas mejaterlihat mengganggu pemandangan karena berserakan dan ruangnya masih terkesan sempit serta beberapa tidak terpasang AC. Ada juga

beberapa pedagang yang keluar masuk kantor yang mengganggu pemandangan pegawai yang sedang fokus bekerja sehingga pegawai menjadi terganggu. Beberapa hal tersebut menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif.

Fasilitas yang memadai pastinya akan menunjang pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik. Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai, menyatakan bahwa fasilitas di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga masih kurang memadai terutama pada jaringan internet yang digunakan sering mengalami gangguan atau error serta komputer yang digunakan ada beberapa yang tak terawat dan sering trouble, begitu juga mesin fotocopy yang kurang mendukung untuk menggandakan dokumen dalam jumlah yang banyak. Hal tersebut tentunya sangat mengganggu proses pekerjaan dan fasilitas yang kurang memadai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

LANDASAN TEORI

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila pegawai tidak disiplin maka hasil kerja dan kegiatan rutin pegawai akan terganggu. Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu dimana menurut Mahardika, dkk (2016), disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Satedjo dan Kempa (2017) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Goda (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, kompensasi, serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi disiplin di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah sebuah cara untuk mencapai suatu tahapan atau target tertentu dengan menyelaraskan sikap, tingkah laku dan tindakan dengan aturan-aturan yang ada. Dengan menaati perintah dan menjalankan peraturan yang tertulis, maka disiplin akan menjadi salah satu alat utama untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan organisasi.

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari system kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer, rekan kerja. Menurut Siagian (2014:56), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan atau organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi serta tempat para karyawan bekerja.

Definisi Kinerja

Menurut (Novia, 2021:2) Kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas dan prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tugas dan fungsi yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan dibuktikan secara kongkrit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dan pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	STEP 1 β	STEP 2 β	STEP 3 β
Disiplin kerja	0,343	-	0,208
Lingkungan kerja	-	0,471	0,401
R^2	0,162	0,265	0,303
ΔR^2	0,117	0,220	0,258

Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 21.00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10. Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,343$ dengan nilai signifikan sebesar 0,001 ($p < 0,001$). Maka hipotesis pertama dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Uji T Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
disiplin kerja	,384	,116	,343	3,317	,001

Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 21.00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10. Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,471$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,001$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,220. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

Tabel 3. Hasil Uji T Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
lingkungan kerja	,585	,120	,471	4,860	,000

Uji Hipotesis 3

Maka hipotesis Uji Hipotesis III Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa disiplin kerja dengan (β) 0,208

$p < 0,001$; $p = 0,052$) berpengaruh positif dan lingkungan kerja (β) 0,401 ($p < 0,001$; $p = 0,08$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai r (ΔR^2) sebesar 0,258 atau 25,8% hal

ini berarti 25,8% variasi variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diterangkan oleh variable lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji T Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,597	4,086		2,349	,021
Disiplinkerja	,233	,113	,208	2,064	,052
Lingkungankerja	,498	,125	,401	3,973	,008

Dalam penelitian ini juga terdapat variable X1 dan X2 yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, dimana dalam variable ini dihitung menggunakan regresi berganda dengan hasil 10,058 maka dari ini dapat disimpulkan bahwa variable independen sangat berpengaruh terhadap variable dependen. Dari tabel Coefficient tersebut kita juga bisa menyusun Persamaan Model Regresi dengan melihat nilai-nilai pada kolom Coeficien B, yang terbentuk: $Y; 9,597 + 0,233X1 + 0,498X2$

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan dengan $\beta = 0,343$ dengan taraf signifikan sebesar 0,001.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan dengan $\beta = 0,471$ dengan taraf signifikan sebesar 0,08.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan dimana disiplin kerja dengan (β) 0,208 ($p < 0,001$; $p = 0,052$) berpengaruh positif dan lingkungan kerja (β) 0,401 ($p < 0,001$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai r (ΔR^2) sebesar 0,258 atau 25,8% hal ini berarti 25,8% variasi variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diterangkan oleh variable lain diluar dari penelitian ini.
4. Dalam penelitian ini juga terdapat variable X1 dan X2 yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, dimana dalam variable ini dihitung menggunakan regresi berganda dengan hasil 10,058 maka dari ini dapat disimpulkan bahwa variable independen sangat berpengaruh terhadap variable dependen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan sebagai berikut:

Di mana Pemimpin harus bisa memotivasi pegawai agar bisa lebih mengedepankan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai rencana selain itu pimpinan juga harus bisa mengawasi dan mengevaluasi pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditentukan, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada dan juga meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan yang baik atau dapat diartikan lingkungan yang aman, tertib, tentram, dan kondusif akan membantu pegawai dalam memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga pegawai dapat bekerja tanpa ada hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Bagus Kisworo. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. UNY
- Becker, T.E., & Klimoski, R.J. (2012). A field study of the relationship between the organization and employee performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.
- Evanita, Leny, 2013, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, Tesis, Program Sarjana, Magister Manajemen (MM), Universitas Esa Unggul, Jakarta
- Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goda (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta.
- Kaswan., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta
- Mahardika P. A. C., Bagia I. W., dan Yulianthini N. N., (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *E Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Perusahaan Rosda Nova, dkk. 2021. Kinerja Karyawan. Widia Bakti Husada: Bandung
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2011). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Satedjo, A. D., dan Kempa S., (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. *Agora* vol. 5 No. 3
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta. h.136
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. h.56-59
- Syofian, Siregar. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.