

## Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani dan M.Kurniawan

Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia  
Jl. Jend. Sudirman No.4, 20 Ilir D. IV, Palembang, 30129, Indonesia

### Info Artikel

**Kata Kunci:**  
*Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; dan Motivasi*

ISSN (print): 1978-6387  
ISSN (online): 2623-050X

**Keywords:**  
*Employee Performance; Motivation; and Work Discipline*

**Korespondensi Penulis:**  
Titi Kurniati  
Email:  
Titikurniati15.stiebima@gmail.com



### Abstraksi

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi adalah karyawan PT. Perusahaan Gas Negara kantor-Cabang Palembang. Teknik sampling yang digunakan probability sampling. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data digunakan untuk regresi linear berganda, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance. This research is quantitative descriptive. The population is the employees of PT. Perusahaan Gas Negara of the Palembang Branch Office. The sampling technique used is probability sampling. Data collection techniques used questionnaires and observations. Data analysis techniques are used for multiple linear regression, the coefficient of determination. The results showed that there was a simultaneous influence on the variables of work discipline and motivation on employee performance. Work discipline has a positive effect on employee performance. Motivation has a positive effect on employee performance.*

## 1. Pendahuluan

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karya-

wannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan dapat mengelola karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tinggi, menunjukkan perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik. Namun, sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengelola dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawan. Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara

maksimal. Untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik faktor eksternal maupun internal (Usman *et al.*, 2016; Christin & Mukzam, 2017; Pratiwi & Widiyanto, 2018). Disiplin kerja karyawan merupakan Tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh terhadap peraturan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Hasil penelitian menunjukkan disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik, disiplin karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Syahida & Suryani, 2013; Sari & Hadijah, 2016; Hartanto *et al.*, 2018; dan Bagaskara & Rahardja, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan Hasibuan *dalam* (Edy Sutrisno, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Koesmono, 2005; Lawasi & Triatmanto, 2017; Julianry *et al.*, 2017; Hersona & Sidharta, 2017; Hartanto *et al.*, 2018; Wahyuni, 2019; (Manikottama *et al.*, 2019).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap orga-

nisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja akan meningkatkan kemajuan bagi perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Abdullah (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan Kinerja karyawan memang harus terus ditingkatkan, mengingat persaingan di era ini semakin tinggi, Wibowo (2015) "pengawasan dan balas jasa dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu dan tim sebagai dasar untuk memberikan bonus yang sesuai serta digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan". Peningkatan kinerja mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan. Sedangkan "kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

PT. Perusahaan Gas Negara adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha transmisi dan distribusi gas bumi, dimana di dalamnya terdapat 3 bidang yaitu bidang perencanaan dan evaluasi, bidang pemeliharaan, serta bidang administrasi dan umum. Pada tiap bidang tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. PT. Perusahaan Gas Negara terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna memberikan kepuasan kepada pelanggan. Seperti yang diketahui bahwa semakin hari jumlah masyarakat semakin meningkat, hal tersebut akan meningkatkan permintaan akan distribusi gas dan bisa saja keluhan masyarakat juga akan semakin me-

ningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam sektor distribusi gas bumi adalah dengan menawarkan kualitas gas bumi dan kualitas pelayanan, Oleh karena itu karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara harus fokus bekerja pada tugas yang diberikan perusahaan, menyelesaikan segala pekerjaan dan menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian disiplin kerja dan motivasi pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

Dalam suatu organisasi perusahaan, disiplin kerja amat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi tersebut dapat dicapai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Indikator disiplin kerja meliputi: mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tingkat absensi. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Disiplin sendiri terbagi dalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong karyawan untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para karyawan melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada karyawan atau dengan kata lain bertujuan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan.

Sama halnya dengan disiplin kerja motivasi karyawan juga tidak kalah pentingnya bagi perusahaan, motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga di pengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lainnya. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Alangkah lebih baik jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan di tingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Kantor-Cabang Palembang. 2) menganalisis motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang.

## 2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data berupa disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Sumber data merupakan data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan observasi untuk melengkapi informasi penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Kantor cabang Palembang yang berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi sampel terpilih adalah karyawan PT. Perusahaan Gas negara Kantor Cabang Palembang sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*.

### Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Uji Validitas, 2) Uji Reliabilitas, 3) Uji Normalitas, 4) Analisis Regresi Berganda dan 5) Koefisien Korelasi (R)

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner dan uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Hasil validitas kuesioner untuk variabel yang di teliti disajikan pada tabel 1.

Tabel 1  
Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
DK 1	0,550	0,279	Valid
DK 2	0,571	0,279	Valid
DK 3	0,651	0,279	Valid
DK 4	0,676	0,279	Valid
DK 5	0,676	0,279	Valid
DK 6	0,650	0,279	Valid
DK 7	0,511	0,279	Valid
DK8 8	0,404	0,279	Valid
DK9	0,563	0,279	Valid
DK 10	0,566	0,279	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk instrument disiplin kerja (tabel 1), motivasi kerja (tabel 2), dan kinerja karyawan (tabel 3) menunjukkan semua item valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi R hitungnya lebih besar dari R tabel. Sehingga instrument penelitian dapat disebarkan untuk memperoleh data.

Tabel 2  
Validitas Untuk Variabel Motivasi

Item	R hitung	R tabel	Ket.
Motivasi 1	0,414	0,279	Valid
Motivasi 2	0,510	0,279	Valid
Motivasi 3	0,400	0,279	Valid
Motivasi 4	0,468	0,279	Valid
Motivasi 5	0,506	0,279	Valid
Motivasi 6	0,356	0,279	Valid
Motivasi 7	0,427	0,279	Valid
Motivasi 8	0,537	0,279	Valid
Motivasi 9	0,539	0,279	Valid
Motivasi 10	0,455	0,279	Valid

Tabel 3  
Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Item	R hitung	R tabel	Ket.
Kinerja 1	0,586	0,279	Valid
Kinerja 2	0,619	0,279	Valid
Kinerja 3	0,516	0,279	Valid
Kinerja 4	0,572	0,279	Valid
Kinerja 5	0,577	0,279	Valid
Kinerja 6	0,636	0,279	Valid
Kinerja 7	0,604	0,279	Valid
Kinerja 8	0,631	0,279	Valid
Kinerja 9	0,641	0,279	Valid
Kinerja 10	0,543	0,279	Valid

### Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, reabilitas dapat diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha (a)*, pada suatu variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,06. Semakin nilai *alphanyan* mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpecaja untuk masing-masing variabel. Hasil pengujian reabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4  
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Disiplin Kerja	0,740	Reliabel
Motivasi	0,696	Reliabel
Kinerja	0,747	Reliabel

Hasil uji reabilitas (tabel 4) menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner reliabilitas

sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data menunjukkan data berdistribusi normal. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

### Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan variable disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (tabel 5). Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,000.

Tabel 5  
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

	$\beta$	t	Prob.
(constant)	5,753	1,425	0,161
X1	0,485	5,822	0,000*
X2	0,0707	8,045	0,000*
R	0,833		
R <sup>2</sup>	0,780		
R <sup>2</sup> <sub>Adj</sub>	0,771		
F <sub>hit</sub>	83,455		
F <sub>Prob</sub>	0,000*		

Ket: \* signifikan pada level 0,00

*Adjusted R Square* sebesar 0,780 berarti 78% faktor-faktor Kinerja dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi sedangkan sisanya 22% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai probabilitasnya sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,485. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik.

Hasil analisis regresi menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana arah hu-

bungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Pada perusahaan PT. Perusahaan Gas Negara dimana tingkat risiko tinggi, maka ketaatan dan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan maupun standar operasional prosedur dalam bekerja sangat penting. Semakin tinggi karyawan mematuhi aturan dalam bekerja di PT. Perusahaan Gas Negara maka kesalahan dan risiko kerja akan semakin rendah. Dalam perusahaan dengan tingkat risiko yang tinggi, maka kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja mutlak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahida & Suryani (2013); Sari & Hadijah (2016); Hartanto *et al.*, (2018); dan Bagaskara & Rahardja, (2018) dimana disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat. Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun adanya motivasi dari luar diri karyawan. Jika motivasi dalam diri seorang dalam bekerja tinggi, maka kondisi itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena kinerjanya akan tinggi. Namun demikian manajemen, terutama pimpinan juga harus juga mampu memberikan motivasi karyawannya. Motivasi yang diberikan kepada karyawannya tentunya dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada. Sebagaimana dalam teori *heirarki theory* yang dikemukakan Maslow, bahwa motivasi yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono, (2005), Lawasi & Triatmanto (2017) Julianry *et al.*, (2017), Hersona & Sidharta, (2017), Hartanto *et al.*, (2018), Wahyuni (2019), Manikottama *et al.*(2019).

#### 4. Simpulan dan Saran

##### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

##### Saran

Penelitian ini dilakukan pada semua karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang dengan jumlah sampel 50. Penelitian ini tidak melakukan pemisahan dan pengelompokan level karyawan. Untuk itu diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan pengelompokan karyawan sesuai dengan levelnya. Sehingga hasil yang diperoleh akan dapat memberikan informasi yang semakin spesifik. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lain, selain disiplin dan motivasi.

##### Daftar Pustaka

Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo

Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1-11.

Christin, J., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Distribution Centre Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(5), 108-112.

Fahmi, I. (2014). Analisis Laporan Keuangan. *Cetakan Keempat*.

Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja,

Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. *Tepak Manajemen Bisnis*, X(2), 226-241.

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236-245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1).

Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 242-252. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>

Pratiwi, D. W., & Widiyanto. (2018). Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Ekstrenal Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 654-670.

Rivai, V., & Sagala, D. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana

Syahida, N., & Suryani, N. (2013). Pengaruh

Displin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Nur. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18-23.

Teman Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7, pp.171-188. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>

Usman, C., Liando, D. M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah ial, Jurnal Ilmu Pembangunan, VIII Manado). *Society Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 12(Maret-April).

Wahyuni, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 154-162. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i2.3245>

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Hal