

Determinan Kinerja Pegawai PT. KAI Divre I Regional Sumatera Utara

Dody Salden Chandra

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 08 Dec 2022

Revised: 12 Dec 2022

Accepted: 23 Dec 2022

Keywords:

Work environment,

Work Discipline

Employee Performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PT. KAI Divre I Sumut. Faktor yang mempengaruhi antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan populasi seluruh karyawan PT. KAI Divre I Sumut yang berjumlah 281 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divrei I Sumatera Utara diketahui Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divrei I Sumatera Utara dan secara simultan diketahui lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT.KAI Divrei I Sumatera Utara

This study aims to identify and analyze the factors that influence the performance of PT. KAI Divre I North Sumatra. Factors that influence include work environment and work discipline. The method used in this study uses an associative approach with a population of all employees of PT. KAI Divre I North Sumatra with a total of 281 people. The number of samples used in this study amounted to 65. The data analysis technique in this study used Multiple Linear Regression, the results of this study indicate that partially the Work Environment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT.KAI Divrei I North Sumatra, it is known that Discipline has a partial effect positive and significant on the performance of employees of PT.KAI Divrei I North Sumatra and simultaneously it is known that the work environment and discipline together have a positive and significant effect on the performance of employees of PT.KAI Divrei I North Sumatra employees.

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



Corresponding Author:

Dody Salden Chandra

Department of Management,

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238

Email: dodysalden@umsu.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus menjadi prioritas untuk terus ditingkatkan. Dalam upaya menghadapi persaingan global, peningkatan kinerja menjadi sebuah keniscayaan bagi perusahaan untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya perusahaan.

Peningkatan Kinerja dalam suatu organisasi ditopang oleh beberapa faktor penting yang mempengaruhinya, diantaranya Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi (Sulaksono 2019).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat

meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan dikarenakan terganggunya kenyamanan karyawan baik secara fisik maupun mental.

Hal lainnya yang tak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah adanya disiplin dari karyawan itu sendiri. Disiplin menjadi kunci kesinambungan jalannya roda organisasi perusahaan. Dengan disiplin yang ketat karyawan akan dapat menjadi focus dalam menjalankan setiap lini perusahaan dengan baik.

Lingkungan kerja dan Disiplin kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila dalam pengelolaan karyawan mengenai disiplin dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola pdengan sebaik-baiknya (Kristanti & Pangastuti 2019)

Terdapat hubungan yang erat antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga baik. Baiknya kinerja suatu pegawai apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik lagi (Sulaksono 2019).

Seperti yang kita ketahui teknologi berkembang dengan cepat, maka organisasi perusahaan harus mampu mengimbangnya dengan penigkatan kapasitas karyawannya, agar perkembangan mampu disinergikan dengan target dan tujuan perusahaan. Strategi yang inovatif menjadi suatu keharusan, disamping, peran SDM yang terus ditingkatkan dalam upaya peningkatan kinerja, untuk itu perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Ramli 2019)

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat fundamental dalam mencapai hasil yang maksimal untuk perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu ukuran keberhasilan dari seorang karyawan (Sulaksono 2019). Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sumardjo, (2018) "kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Saripuddin & Handayani, (2017) "Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi".

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perkembangan sumberdaya manusia dan peningkatan kinerja orgnisasi pada umumnya karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai alat pengambil keputusan bagi karyawan. Penilaian prestasi kerja mempunyai banyak kegunaan bagi organisasi

Akbar, Hamid, & Djudi, (2016) "manfaat penilaian kinerja Karyawan adalah selain berguna untuk perusahaan sebagai patokan untuk membuat keputusan dan evaluasi mengenai hasil- hasil pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan juga berguna untuk karyawan karena karyawan yang mempunyai kinerja kurang akan mendapat perhatian atau pelatihan agar kinerjanya dapat meningkat diperiode selanjutnya"

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakankinerja karyawan yang baik. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam

menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Suatu kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja karyawan bahkan akan berdampak buruk terhadap menurunnya kinerja suatu karyawan.

Menurut (Kaswan, 2017) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya". Menurut (Kasmir, 2016) "lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja". Sedangkan menurut (Busro, 2017) "lingkungan Kerja adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan".

Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan sebab tujuan yang akan dicapai akan sulit dicapai. Disiplin pegawai seharusnya bersifat positif dimana mampu mendidik pegawai bukannya yang bersifat negative yang malah menjatuhkan setiap pegawainya. Tindakan disiplin juga mampu memperbaiki efektivitas kerja. "Disiplin merupakan patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dan bersedianya menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar peraturan" (Fahmi 2016).

Disiplin adalah "bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang ada disuatu perusahaan. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedang kesediaan yaitu sikap atau perbuatan sesuai dengan peraturan yang berlaku" (Amiruddin 2019)

Disiplin kerja "merupakan alat untuk manajer disuatu perusahaan untuk berkomunikasi kepada karyawan agar mampu menaati peraturan yang berlaku dan bersedia untuk mengubah perilaku" (Kristanti & Pangastuti 2019,) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib yang disahkan oleh dewan komisaris yang disepakati oleh serikat pekerja, diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja sehingga semua orang yang terlibat dalam suatu organisasi harus mengikuti atau menaati tata tertib tersebut dan membentuk serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban" (Afandi 2016) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan dalam diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku pada suatu organisasi (Sinambela 2018)

Disiplin adalah suatu ketaatan terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dalam suatu organisasi (Tobing & Napitupulu 2011, hal. 52). Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada disuatu perusahaan (Hasibuan 2016, hal. 193). Dengan demikian disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan pegawai dalam organisasi untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan dan apabila melanggar dari peraturan tersebut maka akan dikenai sanksi.

METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena (Yulianti, 2015). Objek penelitian ini adalah PT. Kereta Api Divre I Sumut. Sumber data yang dipilih dalam penelitian yang dijalankan adalah sumber data primer. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu melalui angket (kuisisioner). Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan

untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena (Syofian et al., 2015)

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 2. Rergresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.435	3.481		1.519	.521
Lingkungan Kerja	.445	.352	.654	3.134	.005
Disiplin Kerja	.561	.257	.871	4.331	.001

Dependen Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1.435 + 0,445 + 0,561$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 1.435 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 1.435 dan variable
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja X1 sebesar 0,445 dengan arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 44,5%. Semakin baik Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh Perusahaan maka semakin baik juga Kinerja Pegawai.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja X2 sebesar 0,561 dengan arah hubungan positif terhadap variabel Kinerja, apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 56,1%. Semakin baik disiplin Kerja yang dimiliki oleh Perusahaan maka semakin baik juga Kinerja pegawai.

Uji T

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.435	3.481	1.519	.521
Lingkungan Kerja	.445	.352	3.134	.005
Disiplin Kerja	.561	.257	4.331	.001

Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t-hitung untuk variabel Lingkungann kerja sebesar 3.143 dengan sign 0,005, diperoleh t-tabel 1.86 . maka Jika thitung > ttabel, Dalam hal ini thitung sebesar 3.143 > ttabel sebesar 1.86, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. sehingga H0 di diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. KAI Divrei I Sumut. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai sig 0,050

< 0,05 artinya jika ditingkatkan variable Lingkungan kerja sebesar satuan unit maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. KAI Divrei I Sumut.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t-hitung untuk variabel Disiplin kerja sebesar 4.331 dengan sig 0,001, diperoleh t-tabel 1.86 . maka Jika thitung > ttabel, Dalam hal ini thitung sebesar 3.143 > ttabel sebesar 1.86, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. sehingga H0 di diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. KAI Divrei I Sumut. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai sig 0,001 < 0,05 artinya jika ditingkatkan variable disiplin kerja sebesar satuan unit maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. KAI Divrei I Sumut

Uji F

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.456.721	3	791.191	29.712	.001 ^b
	Residual	2.176.112	82	32.171		
	Total	3.632.833	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disipin_Kerja, Lingkungan_Kerja

Nilai Fhitung pada tabel di atas adalah 29.712 dengan Ftabel 2.51 sig 0.001 < 0.05, menunjukan Ho diterima, berarti Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada taraf 0,05.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.351	.360	2.151

Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,351 atau 35,10% artinya bahwa variable kinerja dipengaruhi sebesar 35,10 oleh variabel lingkungan Kerja dan disiplin kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variable lainya yang tidak ikut dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divre I Sumut diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. KAI Divre I Sumut.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Kaswan, 2017) lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dengan kata lain kondisi lingkungan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Sikap karyawan yang baik terhadap karyawan lainnya memberikan pengaruh yang sangat baik didalam lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan

yang akan dirasakan seluruh karyawan pada saat berada di lingkungan kerja. Sikap yang baik antar karyawan menciptakan suasana nyaman antar karyawan sehingga kerja sama tim akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian melalui yaitu menurut (Elizar & Tanjung, 2018) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Permansari, 2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Firdaus, 2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Saputra, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Bukhari, 2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. KAI Divrei I dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI Divrei I Sumut.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Arianty, 2016 yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja yang bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PT. KAI Divrei I Sumut dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baiknya disiplin kerja yang diberikan oleh pegawai pada PT. KAI Divrei I Sumut maka akan meningkatkan semangat dan hasil kinerja para pegawai. Dengan adanya disiplin kerja para pegawai yang cukup pada saat melakukan kegiatan pekerjaan guna untuk meningkatkan kinerja para pegawai yang tentunya akan meningkatkan produktivitasnya. Hal tersebut adalah alasan pentingnya disiplin kerja menjadi salah satu pendukung dalam meningkatkan kinerja para pegawai pada PT. KAI Divrei I Sumut.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian dan evaluasi sehubungan dengan pengaruh disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI Divrei I Sumut, dapat diperoleh kesimpulan Terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. Kereta Api Divre I Sumut. Terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. Kereta Api Divre I Sumut. Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Divre I Sumut

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish. Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: Unimed.
- Amiruddin, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pelindo Cabang Belawan, 4(2).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Ilman*, 6(2), 42-50.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Darodjat, T. . (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. (Yati, Ed.).

- Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Edi, S., & Rosi, F. (2016). *Teori Wawancara Psikodagnostik*. Yogyakarta: Leutika Nouvalitera.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prossiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu* (Pp. 134-147).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, J. (2013). *Manajerial Dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Ismail, F. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Juliandi, A., & Irfan, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, M., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Nasution, M. I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. In F. Zulkarnain (Ed.). Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Nugroho, E. (2018). *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner*. Malang: Ub Press.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pangarso, A., & Putri, S. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Manajemen Teori Dan Terapan*, (2).
- Pebrianti, T. (2013). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Orasi Bisnis Edisi Ke-Ix*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Emba*, 1, 1208-1218.
- Prayadnya, I. P. A. A., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ramli, M. Q., & Stepanus, M. (2019). *Audit SDM*. Banten: Universitas Terbuka.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Manajemen*, 2(2).
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Ampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, III.