

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPPRD DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Elva Yuniar

elvayuniar1977@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

Based on internal reports obtained by researchers at the time of observation there are several things that cause employee performance to decline so that the factors studied are work motivation and work discipline.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance

I. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah untuk mencapai tujuan bersama. Adanya perbedaan perilaku pada individu membutuhkan koordinasi untuk dapat teratasi dengan sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Organisasi dalam menjalankan fungsinya juga memiliki tujuan, yang perlu dilakukan oleh pemimpin adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi, (Fengky dkk, 2017: 1)

Suatu organisasi tentu mengharapkan pegawainya bekerja secara produktif dan profesional melalui peningkatan produktifitas diharapkan terjadi peningkatan. Kinerja pegawai yang baik akan menentukan pencapaian keberhasilan dan kemajuan organisasi dan sesuai dengan harapan Organisasi .

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dan menjadi tantangan tersendiri organisasi dalam mengelola sumberdaya manusia, karena keberhasilan organisasi tergantung pada sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Djuwanto dkk (2017: 84) kinerja yaitu hasil kerja (*output*) yang tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Menurut Mutiara (2017: 21) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan. Jadi peran pimpinan dalam memberikan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Husain (2018: 132) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas Organisasi. Oleh karena itu, setiap Organisasi mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada tanggal 3 September 2018 di BPPRD di

Kabupaten Lampung Tengah diperoleh informasi bahwa mengenai disiplin kerja berdasarkan laporan dari dari kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Tengah jumlah pegawai sejumlah 61 orang selama tahun 2017 pegawai yang tidak masuk kerja sebanyak 2 Orang (3% dari total jumlah pegawai).

Hal-hal yang terkait dengan rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu penggunaan waktu kerja yang belum maksimal, misalnya pada saat waktu istirahat pegawai tidak kembali tepat waktu diluar kepentingan kantor. Seharusnya untuk mengatasi permasalahan motivasi kerja, pimpinan mengadakan kegiatan kebersamaan yang dapat menumbuhkan kembali semangat kerja para pegawai dan meningkatkan hubungan baik sebagai rekan kerja. (Hasil penelitian di BPPRD Lampung Tengah). Selain itu, terkait dengan kinerja terdapat kendala-kendala yang signifikan sehingga tidak dapat mencapai tujuan organisasi dengan tepat waktu.

Untuk pencapaian target kinerja tahun anggaran 2018, Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Tengah mempunyai program-program dalam urusan pelayanan umum, dimana dari masing-masing program tersebut terdapat beberapa kegiatan yang mengikutinya. Program-program APBD Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi sbb:

Tabel 1. Pencapaian Program Kegiatan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Tengah Periode 29 Desember 2018

No	Program/kegiatan	Anggaran	Realisasi s/d 29 desember 2018		
			Fisik (%)	Keu (%)	Target (%)
1	Belanja modal pengadaan peralatan personal komputer	198.200.000	78	78	100
2	Pengadaan perlengkapan kantor	27.000.000	95	95	100
3	penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	18.000.000	99	99	100
4	Penyediaan jasa administrasi keuangan	35.847.752.220	100	100	100
5	Kegiatan pelayanan administrasi perkantoran	1.598.752.220	98	98	100
6	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	230.000.000	99	99	100
7	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	91.500.000	87	87	100
8	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan kantor	114.900.000	90	90	100
9	Kursus, pelatihan, sosialisasi dan bimbingan teknis PNS	30.000.000	51	51	100

Sumber. BPPRD Lampung Tengah, 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masih nampak beberapa pencapaian kinerja pegawai tidak mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 100%. Hal ini menandakan masih terjadi permasalahan yang serius di dalam proses kerja pegawai.

Secara umum beberapa kendala-kendala dalam pencapaian target program dan kegiatan satuan kerja adalah:

1. Perubahan peraturan perundang-undangan yang sedemikian cepat menuntut pembaharuan sikap dan tindakan aparatur dalam implementasinya.
2. Pengusulan anggaran untuk perbaikan dan penambahan sarana dan prasarana tidak dapat dilakukan cepat sehingga mengganggu pelaksanaan tugas aparatur.
3. Masih terbatasnya tenaga teknis dalam pelaksanaan kegiatan sesuai bidangnya, dan sumberdaya manusia yang terbatas baik

secara kuantitatif dibandingkan dengan jangkauan beban kerja.

4. Tentang potensi pajak dan retribusi daerah belum memberikan informasi yang valid.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah.

II. Tinjauan Pustaka

Salah satu bentuk keberhasilan pengelolaan organisasi yaitu dengan adanya kegiatan memberikan dorongan (motivasi) untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan karyawan. Menurut Mutiara (2017: 21) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajernya.

Hasibuan (2008: 50) berpendapat bahwa ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Fengky dkk (2017: 2), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Sesuai dengan perkembangannya suatu organisasi, maka disiplin kerja harus dimiliki dan dijalankan oleh setiap pegawai. Menurut Thamrin dan Subarkah (2018: 243) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk

mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Menurut Erdiansyah (2016: 94) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Menurut Setiyawan dkk (2017: 49) Disiplin kerja merupakan perilaku seorang pegawai yang sesuai dengan peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis dan apabila tidak ditaati akan dijatuhi hukuman.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Suryani (2018: 6) kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Jamaludin (2017: 166) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sunaryo (2016: 89) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Daryanti dkk (2013: 129) Kinerja adalah unjuk kerja dan prestasi kerja

atau hasil kerja yang diwujudkan dalam melakukan suatu kegiatan atau program atau mencapai tujuan dan sasaran tertentu serta upaya dalam mencapai hasil dan capaiannya (*accomplishment*).

penelitian ini adalah kuantitatif. Pengambilan sampel penelitian dilakukan sesuai dengan strata pendidikan. Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan program Lisrel.

III. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada BPPRD Kabupaten Lampung Tengah dengan melibatkan 53 pegawai di dalamnya yang menjadi bagian dari responden penelitian. Jenis

IV. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Pengujian ini akan menjelaskan hasil uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas yang akan dijabarkan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	,094	53	,200*	,955	53	,042
Disiplin Kerja	,109	53	,174	,955	53	,043
Kinerja Pegawai	,107	53	,191	,968	53	,167

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan tersebut melampaui alpha 0,05 sehingga bahwa variabel motivasi kerja memiliki sig. 0,200, disiplin kerja memiliki sig. 0,174 dan kinerja pegawai memiliki sig. 0,191. Hasil

dikatakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Test of Homogeneity of Variances			
Disiplin Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,074	12	23	,423

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa keterkaitan antar variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja memiliki sig. 0,423 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bervariansi homogen.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Test of Homogeneity of Variances			
Kinerja Pegawai			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,817	12	23	,116

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa keterkaitan antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki sig. 0,116 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bervariasi homogen.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Test of Homogeneity of Variances			
Kinerja Pegawai			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,638	16	32	,115

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa keterkaitan antar variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki sig. 0,115 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bervariasi homogen.

c. Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja Atas Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1937,576	29	66,813	1,005	,501
		Linearity	12,187	1	12,187	,183	,673
		Deviation from Linearity	1925,389	28	68,764	1,034	,472
	Within Groups		1529,217	23	66,488		
	Total		3466,792	52			

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji linieritas variabel disiplin kerja atas motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* memiliki sig. 0,472 lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan linier.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai atas Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja		(Combined)	5174,505	29	178,431	1,400	,206
	Between Groups	Linearity	1101,924	1	1101,924	8,643	,007
		Deviation from Linearity	4072,581	28	145,449	1,141	,377
		Within Groups	2932,250	23	127,489		
	Total		8106,755	52			

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji linieritas variabel kinerja pegawai atas motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* memiliki sig. 0,377 lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan linier.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai atas Disiplin Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	3550,338	20	177,517	1,247	,282
		Linearity	1006,813	1	1006,813	7,071	,012
		Deviation from Linearity	2543,525	19	133,870	,940	,545
	Within Groups		4556,417	32	142,388		
	Total		8106,755	52			

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji linieritas variabel kinerja pegawai atas disiplin kerja memiliki sig. 0,545 lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan linier.

d. Pengujian Jalur

Dalam penelitian ini pengujian jalur dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

a. Sub Struktur 1

Persamaan sub struktur 1 = $\xi_2 = 56,744 + 0,059$. Pada sub struktur 1 akan membahas pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Tabel 9. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	56,744	7,407		,000
	Motivasi Kerja	,042	,099	,059	,673

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t sebesar $0,424 < t_{\text{tabel}} 2,00$ dan nilai sig. sebesar $0,675 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja.

b. Sub Struktur 2

Persamaan sub struktur 2 = $\eta = 79,784 + 0,391 + 0,376$. Pada sub struktur 2 akan membahas pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	79,784	14,295		,000
	Motivasi Kerja	,424	,131	,391	,002
	Disiplin Kerja	,574	,184	,376	,003

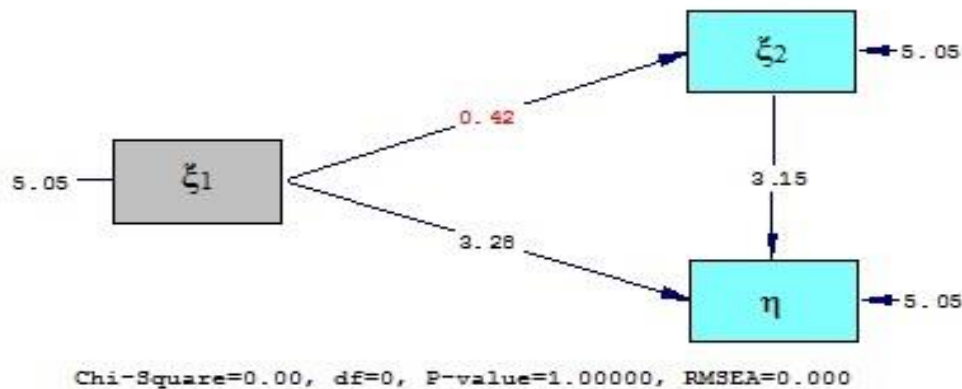
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t sebesar $3,244 > t_{\text{tabel}} 2,00$ dan nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi

kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja memiliki nilai t sebesar $3,117 > t_{\text{tabel}} 2,00$ dan nilai sig. sebesar

$0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

V. Pembahasan



Gambar 1. T-value

Gambar di atas merupakan gambar t-value yang berasal dari hasil analisis jalur. Pada gambar tersebut peneliti akan membahas berkaitan pengaruh yang ada didalamnya. Seperti yang dapat kita lihat pada gambar tersebut variabel motivasi kerja (ξ_1) tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja (ξ_2). Sebenarnya motivasi merupakan bentuk kemauan seseorang dalam melakukan sesuatu hal yang memiliki manfaat dan keuntungan bagi dirinya. Namun pada penelitian ini motivasi pegawai dinilai masih kurang terhadap penerapan kedisiplinan kerja pada dirinya sehingga hal tersebut juga berdampak pada ketidakpatuhan terhadap budaya kerja. Hal seperti ini dapat disebabkan oleh banyak hal dan dapat dipicu juga kurang pedulinya pimpinan terhadap pegawai. Penelitian ini tidak sesuai dengan yang dilakukan oleh Saputra (2016) yang mengatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan R^2 sebesar 22,6%”. Peneliti tersebut menyampaikan bahwa apabila tidak ada

pengaruh antara variabel tersebut maka dapat mengancam organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Selanjutnya pada variabel motivasi kerja (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (η). Hal ini menandakan bahwa terciptanya motivasi pegawai dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya dengan kompetensi yang memadai. Pegawai yang baik biasanya disebut pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja dan ditunjukkan dengan kecepatan gerak dan langkahnya dalam bekerja mencapai tujuan. Jika dilihat dari hasil tersebut kinerja pegawai pada BPPRD Lampung Tengah sudah cukup baik, namun tetap harus ditingkatkan agar laporan kinerja dapat memenuhi target yang hendak dicapai. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Mahardika (2013) yang mengatakan bahwa “motivasi kerja yang terdiri atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Kemudian pada variabel disiplin kerja (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (η). Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya disiplin kerja pada diri seseorang yang menunjang kinerjanya terhadap organisasi. Disiplin kerja perlu ditanamkan oleh setiap pegawai sejak pertama kali masuk ke dalam organisasi maupun sampai saat ini dirinya menjabat dan bekerja. Dengan disiplin akan menciptakan perubahan baru pada organisasi terutama pada tata pelaksanaan pekerjaan dan sesuai dengan fungsinya. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Khairani & Putra (2014) menjelaskan bahwa “disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitun 4,649 dan koefisien determinasi sebesar 31,1%”.

VI. Kesimpulan

1. Tidak terdapat pengaruh langsung disiplin kerja atas motivasi kerja
2. Terdapat pengaruh langsung kinerja pegawai atas motivasi kerja
3. Terdapat pengaruh langsung kinerja pegawai atas disiplin kerja

Daftar Pustaka

- Daryanti, D., Rohanda, R., & Sukaesih, S. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, 1(2), 127-136.
- Djuwanto, I., & Hartono, S. 2017. Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 18(01), 83-94.
- Erdiansyah, E. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang. *Journal Ecoment Global*, 1(1), 93-108.
- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 1-10.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.1, h. 130-138.
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 3, h.161-169.
- Mutiara, Sandra. 2017. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung*. Skripsi, Universitas Lampung, Lampung.
- Setiyawan, Doni., Utami, Hamidah Nayati dan Aini, Edlyn Khurotul. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 53, h. 47-55.
- Sunaryo. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 17, h. 88-100.
- Suryani, N. L. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kppp Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, Vol. 6, h. 1-17.
- Thamrin & Subarkah, I. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.1, h. 239-253.