

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRESS KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ABACUS CASH SOLUTION BALI KEROBOKAN BADUNG

Pande Ni Putu Oka Darmayanti<sup>1</sup>, Ida Bagus Made Widnyana<sup>2</sup>, Putu Pradiva Salain<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: okadharmayanti77@gmail.com

### ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan untuk bekerja secara optimal mengingat karyawan memiliki peran penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Salah satu unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan, memperhatikan tingkat stress kerja yang dialami karyawan dan menerapkan etos kerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Stress Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Every company always wants employees to work optimally considering that employees have an important role in achieving company success. One important element in efforts to improve employee performance is paying attention to the level of employee discipline, paying attention to the level of work stress experienced by employees and implementing a good work ethic in order to achieve company goals. The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline, work stress and work ethic on employee performance at PT. Abacus Cash Solution Bali. The number of samples in this study were 60 employees of PT. Abacus Cash Solution Bali, the sampling technique used is the saturated sample method. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression*

*The results showed that Work Discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT. Abacus Cash Solution Bali. Work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. Abacus Cash Solution Bali. Work Ethics has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Abacus Cash Solution Bali*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Stress, Work Ethics, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Bank sebagai lembaga keuangan adalah bagian dari faktor penggerak kegiatan perekonomian. Kegiatan-kegiatan lembaga perbankan sebagai penyedia dan penyalur dana akan menentukan baik tidaknya perekonomian suatu Negara. Dalam perkembangannya perbankan telah menambah suatu fasilitas yaitu kartu ATM, pesaing-pesaing baru telah memasuki pasar berbagai tawaran tentang kemanfaatan kartu ATM yang beraneka ragam fungsi dan kualitasnya, dan memiliki daya tarik tersendiri. Persaingan yang semakin ketat tersebut telah mendorong pihak perbankan usaha-usaha pengembangan di bidang kemanfaatan kartu ATM.

PT. Abacus Cash Solution bali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan uang tunai seperti perhitungan uang, penyediaan khasanah uang tunai, antar jemput uang tunai, pelayanan pengisian uang tunai ATM. ACS didirikan untuk menjawab kebutuhan masyarakat dan dunia perbankan akan jasa Pengelolaan Uang Tunai (*Cash Management Services*), Cash In Transit dan ATM Replenishment. Visinya menjadi Perusahaan Jasa Pengelolaan Uang Tunai (*Cash Management Services*), *Cash In Transit* dan ATM Replenishment terbaik di Indonesia. Misinya Guna mencapai Visi tersebut, ACS menekankan pengelolaan dan pengembangan dua unsur utama, yakni Sumber Daya Manusia (SDM) dan pemanfaatan Teknologi

Informasi dengan tujuan agar terjadi sinergi dan optimalisasi kedua unsur tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan/keahlian dan profesionalisme serta pengalaman di bidangnya. Pada tahun 2021 mengalami penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari menurunnya tingkat absensi karyawan dan terjadinya fluktuasi data pendistribusian pengisian uang tunai ATM. Hal hal yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, (Rivai dan Segala, 2017). Sejalan dengan teori tersebut, Ekshan (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Satedjo dan Kempa (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan.

Absensi karyawan ini jelas mempengaruhi disiplin karyawan sehingga pencapaian target belum dilakukan dengan semaksimal mungkin.

Selain disiplin kerja factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja karyawan. Stres Kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh

individu dalam menghadapi sebuah peluang kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting, Robbins, (2011). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana, dkk (2021) bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan artinya apabila stress kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan menurun Banyaknya beban target pendistribusian uang tunai yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan mempengaruhi pencapaian target yang belum optimal.

Selain disiplin dan stress kerja, etos kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral, menurut pendapat Sinamo dalam Unsoed (2019). Dari Uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aqsariyanti, dkk (2019) bahwa etos kerja berpengaruh negatif, karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Menurut Niazi, (2019), bahwa etos kerja berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini yaitu kurangnya sikap saling menyapa dan saling acuh tak acuh kepada karyawan menyebabkan kerenggangan.

Berdasarkan latar belakang serta hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abacus Cash Solution”. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap nilai kinerja pegawai pada PT. Abacus Cash Solution Bali?
- 2) Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap nilai kinerja pegawai pada PT. Abacus Cash Solution Bali ?
- 3) Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap nilai kinerja pegawai pada PT. Abacus Cash Solution Bali?

## II. KAJIAN PUSTAKA

### *Goal Setting Theory*

Teori penetapan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 Yusuf, (2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja kinerja. Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan apa yang diharapkan organisasi kepadanya akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang sulit dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja kinerja, yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan

## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Moheriono (2009) adalah sebagai berikut:

- a) Efektif  
Ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- b) Efisien  
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- c) Kualitas  
Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- d) Ketepatan waktu  
Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
- e) Produktivitas  
Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan dari aspek kesehatan.

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga

kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, Pendapat Rivai dan Segala (2017). Menurut Hasibuan (2017) Disiplin Kerja dibagi menjadi empat (4) indikator diantaranya adalah :

- a) Tujuan dan kemampuan  
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b) Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c) Balas jasa  
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.

- d) Keadilan  
Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## Stress Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang, pendapat Aldi dan Susanti (2017) Indikator Menurut Gunawan dan Ulfa'I (2018) yaitu:

- a) Tuntutan tugas  
Yaitu tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan rentanawaktu yang diberikan
- b) Ambiguitas peran  
Yaitu ketidak jelasan informasi mengenai tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan
- c) Konflik peran  
Yaitu bentuk perselisihan atau perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan
- d) Pengembangan karir  
Yaitu upaya seseorang karyawan untuk mencapai target atau posisi yang diinginkan
- e) Hubungan kerja

Yaitu keharmonisan antara karyawan dengan atasan

## Etos Kerja

Tasmara (2017), mengatakan Etos Kerja merupakan suatu kepribadian dari individu serta cara individu mengepresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Menurut Salaman dkk, (2017) beberapa indicator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja yaitu:

- a) Disiplin  
Disiplin dapat diartikan dengan pemanfaatan dari sesuai dengan kesempatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan. Sikap disiplin dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, kerapihan dalam menggunakan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.
- b) Kejujuran  
Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut. Sikap jujur dapat dilihat dari sikap karyawan dalam mengakui kesalahan dalam pekerjaannya,

misalnya melakukan kelalaian atau tidak menyelesaikan tugas seperti yang sudah ditetapkan

c) Percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktifitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

e) Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreatifitas dan novasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri.

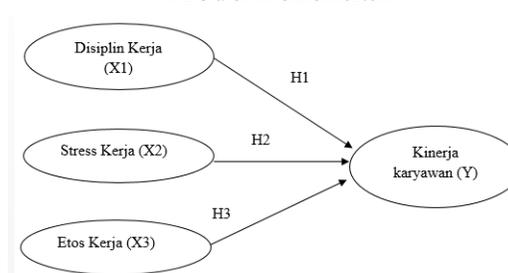
f) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (persen, ide, gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi terhadap keduanya. Pada umumnya komunikasi dilakukan dengan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti kedua belah pihak.

**III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

Berdasarkan landasan teori dan landasan empiris, maka penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja Sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



**Hipotesis**

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H3: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**IV. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Abacus Cash Solution Bali yang beralamat di Jalan Pantai Berawa Canggü. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118)

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, melihat jumlah populasi pada UD. Kecak Mama sebanyak 60 orang, oleh karena itu, semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan etos kerja kinerja karyawan. Adapun rangkuman dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi			t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	1.891	2.407	1.516	0.130	
Disiplin Kerja (X1)	0.640	0.162	3.950	0.000	
Stress Kerja (X2)	-0.182	0.090	-2.034	0.047	
Etos Kerja (X3)	0.325	0.123	2.642	0.011	
F Statistik	20.614				
Sig F	0.000				
R	0.7836				
R Square	0.617				
Adjusted R Square	0.593				

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 5.11 di atas dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.697 + 0.640X_1 - 0.182X_2 + 0.325X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut, memberikan informasi bahwa :

$a = 3.697$  artinya jika Disiplin Kerja (X1) Stress Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) tidak berubah atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) rata-rata sama dengan 3.697.

$b_1 = 0.640$  artinya jika Disiplin Kerja (X1) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.640.

$b_2 = -0.182$  artinya jika Stress Kerja (X2) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0.182.

$b_3 = 0.325$  artinya jika Etos Kerja (X3) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.325.

### Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar atau kecilnya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Maka dilakukan analisis determinasi yang dinyatakan dalam persentase. Hasil analisis koefisien determinasi dapat diperoleh Adjusted R Square (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0.593. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja, stress kerja dan etos kerja karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Sugiyono (2014), menyatakan bahwa analisis korelasi berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui hubungan antara variabel tidak bebas dengan beberapa variabel bebas. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS hasil analisis korelasi berganda dapat disajikan diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi

berganda (R) sebesar 0.783 yang berada pada rentang interval korelasi 0,60 – 1,799 dimana tingkat hubungannya kuat. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa hubungan Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan kuat.

## Uji F (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara persial disiplin kerja, stress kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali, adalah memang berpengaruh secara nyata (signifikan).

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali.

Berdasarkan Tabel 5.11, diperoleh t hitung sebesar 3.960 dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali.

2) Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali.

Berdasarkan Tabel 5.11, diperoleh t hitung sebesar -2.034 dengan nilai signifikan  $0,047 < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali.

3) Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali.

Berdasarkan Tabel 5.11, diperoleh t hitung sebesar 2.642 dengan nilai signifikan  $0,011 < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti

variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali

## VI PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali.
2. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali.

### Saran

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

- a) Berdasarkan skor terendah Disiplin Kerja terdapat pada indikator “Teladan pimpinan”. Maka disarankan pimpinan hendaknya dapat menjadi panutan bagi karyawan, sehingga karyawan dapat menjadikan pimpinan sebagai contoh untuk menerapkan disiplin kerja yang baik di perusahaan.
- b) Berdasarkan skor terendah Stress Kerja terdapat pada indikator “Tuntutan tugas”. Maka disarankan

untuk perusahaan hendaknya dapat memberikan tuntutan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa beban dan mencegah terjadinya stress kerja yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

- c) Berdasarkan skor terendah Etos Kerja terdapat pada indikator “Tanggung jawab”. Maka disarankan untuk perusahaan hendaknya dapat membuat karyawan untuk selalu memiliki rasa tanggung jawab yang besar akan pekerjaan yang karyawan jalani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Z. H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hianais, M. R., Pemimbing, P., Priadana, H. S., & Dewi Yuliati, S. E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (Kpkb)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Kristianti Setyawati Lily, 2021, Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta, *Jurnal Perkusi*, Vol. 1 No. 1
- Lestari, G., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(01).
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Refika Aditama.
- Moehoeriono. 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rinerka Cipta.
- Niazi Ali Hakim. 2019, *Pengaruh etos kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja*
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, J., Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali

- Pers. Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke5). Bandung: PT Revika Adi Tama.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(2).