

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BADUNG

Ni Luh Nonik Dewiyani¹, Putu Agus Eka Rismawan², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dewiyaninonik07@gmail.com, askarismawan@unmas.ac.id, arywira@unmas.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, appreciation and work environment on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Badung Regency. Independent variables include work discipline, rewards and work environment. The dependent variable includes employee performance. The research population is a civil servant company (PNS). The samples obtained in this study were 54 employees who were determined based on the saturated sampling method. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work discipline, appreciation and work environment have a positive effect on employee performance at the Office of Population and Civil Registration of Badung Regency.

Keywords: Work Discipline, Appreciation, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pencapaian kesuksesan pada suatu perusahaan, terdapat faktor-faktor yang penting untuk diperhatikan. Salah satunya yang menjadi kunci adalah kinerja karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara produktif dan profesional dalam upaya untuk mencapai target dan tujuan-tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Pentingnya pengelolaan kepegawaian dengan baik sangat perlu diperhatikan. Hal tersebut merupakan salah satu cara sebuah perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang sekarang ini dituntut kinerjanya. Kinerja organisasi sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab, yaitu kurangnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, mempromosikan jabatan yang tidak tepat, tidak melihat pada tingkat atau level pendidikan pegawai, pengalaman kerja,

agar para pegawai itu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Salah satu instansi yang memiliki kinerja pegawai yang belum optimal adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung yang bergerak di bidang pelayanan administrasi kemasyarakatan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung menyediakan pelayanan administrasi yang dibutuhkan untuk keperluan surat izin dalam hal administrasi pencatatan sipil negara. Semua keunggulan yang dimiliki oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung tetap tidak terlepas dari adanya permasalahan pada internal instansinya, terutama pada kinerja pegawainya yang diukur dengan sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawainya.

Berdasarkan data yang diperoleh memperlihatkan bahwa persentase absensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,09%. Menurut Ardana, dkk (2021:53) memaparkan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat diukur dengan

tingkat rata-rata absensi pegawai. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan. Selain itu, hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum disiplinnya pegawai dalam menerapkan sistem kinerja instansi sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Selain itu, pengukuran kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung juga diukur dengan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) memperlihatkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung tergolong baik dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,20 pada tahun 2020 dan 3,23 pada tahun 2021. Namun, ada dua indikator yang masih belum optimal hasil kerjanya, yakni pada indikator sarana dan prasarana serta waktu penyelesaian. Sarana dan prasarana di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung masih tergolong kurang memadai, sehingga menghambat proses pencetakan blangko, akte kematian, akte kelahiran, dan lain-lain. Hal tersebut juga berimbas kepada lamanya waktu penyelesaian sehingga masyarakat cenderung lama untuk mengantri.

Mengacu pada permasalahan diatas, sehingga ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung, yakni faktor disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

organisasi, karena tanpa adanya disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerjanya (Ginting, 2019:47).

Sistem penghargaan yang berbasis kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat memenuhi kepentingan organisasi. Reward yang berbasis kinerja memberikan dua manfaat, yaitu memberi motivasi dan memberi informasi. Sistem reward berfungsi sebagai pemotivasi dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Reward dapat menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain (Marbun, dkk, 2017:579).

Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari meja kerja yang bersih, file dokumen yang tertata rapi, ruang kerja yang tidak terlalu sempit, penerangan yang baik dan suhu ruangan yang nyaman ketika dipakai untuk bekerja. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan karyawan, jika lingkungan kerja perusahaan baik maka akan membawa dampak positif kepada karyawan, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja perusahaan buruk maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang (Hernawan & Hendratmoko, 2022:534).

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu di atas memperlihatkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dalam menentukan suatu solusi pada permasalahan terkait, sehingga penulis

tertarik untuk membahas dan menguji kembali beberapa faktor tersebut untuk menyumbangkan hasil penelitian terbaru dan mengangkat judul penelitian dengan topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori penetapan tujuan merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perencanaan dan kinerja yang dihasilkan. Secara singkat, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2021:68), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3) Penghargaan

Menurut Nawawi (2021:319), penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan lainnya.

4) Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:84), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, Menurut Sedarmayanti (2021:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

5) Kinerja Karyawan

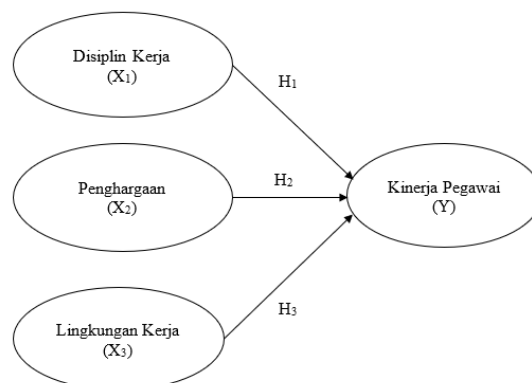
Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

6) Hipotesis

Adapun kerangka konseptual penelitian penelitian dapat dilihat pada

Gambar 1.

Kerangka Konseptual



Sumber: Pemikiran peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁ :Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 H₂ :Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
 H₃ :Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian berada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Populasi dalam pegawai negeri sipil (PNS) yang telah diangkat secara sah sesuai undang-undang yang berlaku pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung yang berjumlah 54. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

sampling jenuh. Sampel berjumlah 54 pegawai yang digunakan hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah diangkat secara sah sesuai dengan peraturan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia karena akan diawasi dan dievaluasi kinerjanya secara berkala oleh pemerintah pusat, sedangkan berbeda dengan tenaga kerja honorer yang tidak adanya form evaluasi kinerja pegawai, sehingga tenaga kerja honorer tidak dimasukkan menjadi sampel penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda ditunjukkan dengan persamaan berikut,

$$KP = a + b_1DK + b_2P + b_3LK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas	Uji Heterokedastisitas	Uji Multikolenieritas	
	P-Value	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Kolmog-Smirnov Z = 0,076	X ₁ = 0,114	X ₁ = 0,740	X ₁ = 1,352
Asymp.Sig.(2-tailed) = 0,200	X ₂ = 0,869	X ₂ = 0,624	X ₂ = 1,603
	X ₃ = 0,483	X ₃ = 0,658	X ₃ = 1,519

Sumber: Data diolah (2022)

Mengacu pada pengujian normalitasnya dengan memakai statistika *kolmogorov-smirnovnya* nilai dari angka *understandardized residualnya* terlihat bahwa *Asym. Signya (2-tailed)* 0,200 melebihi 0,05 mengartikan bahwa datanya terdistribusi normal. Mengacu pada pengujian Multikolinearitas bahwa nilai tolerance bagi tiap variabelnya melebihi 0,10 serta nilai VIFnya tidak melebihi 10, mengartikan bahwa ketiadaan adanya multikolinearitas. Mengacu pada pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan memberi sebuah gambaran bahwa tiap variabelnya punya nilai signifikansi yang melebihi 0,05 mengartikan bahwa tidak adanya heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,272	1,721		,739	,463		
	DK	,249	,112	,255	2,227	,030	,740	1,352
	P	,321	,109	,369	2,960	,005	,624	1,603
	LK	,226	,108	,254	2,095	,041	,658	1,519

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data diolah (2022)

Model hubungan antara keputusan pembelian dengan bauran pemasaran dan

kualitas layanan dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut:

$$KP = a + b_1DK + b_2P + b_3LK + e$$

$$KP = 1,272 + 0,249 DK + 0,321 P + 0,226 LK + e$$

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,514. Hal ini berarti sebesar 51,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji t

Berdasarkan tabel 5.12 dapat disimpulkan hasil statistik t sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,249 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari α 0,05 ($0,030 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung, sehingga H_1 dalam penelitian ini diterima.
2. Penghargaan memiliki nilai koefisien sebesar 0,321 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari α 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung, sehingga H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,226 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari α 0,05 ($0,041 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung, sehingga H_3 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,249 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,030 lebih kecil daripada nilai α (α) 0,05 ($0,030 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerjanya (Ginting, 2019:47).

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, yakni Gracia (2021), Hasyim dan Pasaribu (2021) serta Nadiroh, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Mufida, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai

koefisien 0,321 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil daripada nilai alpha (α) 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya penghargaan, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.

Sistem penghargaan yang berbasis kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat memenuhi kepentingan organisasi. Reward yang berbasis kinerja memberikan dua manfaat, yaitu memberi motivasi dan memberi informasi. Sistem reward berfungsi sebagai pemotivasi dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Reward dapat menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain (Marbun, dkk, 2017:579).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latiep, dkk (2022), serta Wardani, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Adityarini (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,226 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil daripada nilai alpha (α) 0,05 ($0,041 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja, maka semakin

meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari meja kerja yang bersih, file dokumen yang tertata rapi, ruang kerja yang tidak terlalu sempit, penerangan yang baik dan suhu ruangan yang nyaman ketika dipakai untuk bekerja. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan karyawan, jika lingkungan kerja perusahaan baik maka akan membawa dampak positif kepada karyawan, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja perusahaan buruk maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang (Hernawan dan Hendratmoko, 2022:534).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mufida, dkk (2021) dan Latif, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Hernawan & Hendratmoko (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Simpulan

Hasil analisis data dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- 2) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung.

Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan analisis dan pembahasan pada pokok permasalahan serta berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini memiliki batasan dalam menguji variabel kinerja pegawai dengan hanya menggunakan variabel bebas disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak variabel yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya seperti *punishment*, keterampilan kerja, iklim organisai, budaya organisasi, dan lain-lain.
- 2) Penelitian ini secara *cross sectional* hanya diteliti dalam satu waktu yang terbatas dan hanya untuk membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian dan perubahan yang mungkin sudah dan akan terjadi tidak dapat diamati.

Saran

Adapunsaran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan agar dapat menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti *punishment*, keterampilan kerja, iklim organisai, budaya organisasi, dan lain-lain.
- 2) Diharapkan dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda agar mendapat fenomena dan temuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

Adityarini, C. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 1 No. 6, pp. 1430-1439.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Basri, S. K., & Rauf, R. 2021. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, Vol. 4, No. 1.

Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, H. M. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Karo. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.

Gracia, B. A. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 5 No. 1, pp. 53-67.

Hapsari, N. K. T., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Trc Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. *Emas*, Vol. 3 No. 9, pp. 138-152.

Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasyim, H., & Pasaribu, F. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, Vol. 5 No. 1, pp. 153-169.

Hernawan, D., & Hendratmoko, C. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 4, pp. 533-546.

Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance

- Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 4, pp. 294-298.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, Vol. 4, No. 1, pp. 249-258.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas. *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol. 5 No. 1, pp. 471-477.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol. 5 No. 1, pp. 585-591.
- Mangkunegara, A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maulida, S. 2019. Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Medan. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Melvani, F. N., & Royda, R. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. *Adminika*, Vol. 8 No. 1, pp. 48-57.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, Vol. 10 No. 2, pp. 158-164.
- Nadhiroh, S., Asiyah, S., & Primanto, A. B. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 11 No. 4, pp. 77-90.
- Nawawi, H. 2021. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pramesti, N. K. W., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangun Jaya Gianyar. *Emas*, Vol. 3 No. 1, pp. 203-216.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2021. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. 2022. Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, Vol. 3 No. 2, pp. 115-127.