

**PENGARUH KEPUASAAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA
BANJARMASIN**

Amelia Rahmah, Murdiansyah Herman, Fika Fibriyanita

Ilmu Administrasi publik, 63201, Fisip, Universitas Islam Kalimantan, 17120058

Ilmu Administrasi publik, 63201, Fisip, Universitas Islam Kalimantan, 1109127301

Ilmu Administrasi publik, 63201, Fisip, Universitas Islam Kalimantan, 1106038903

E-mail : Ameliarahmah51@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan kinerja

Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Disini data yang penulis ambil adalah data kuesioner yang dibagikan kepada responden atau pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota banjarmasin. Dengan demikian faktor kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota banjarmasin. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota banjarmasin. Yang artinya disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota banjarmasin. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota Banjarmasin.

Kata kunci : kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on the Performance of Employees of the Banjarmasin City Regional Education and Training Personnel Board. This study aims to determine job satisfaction has a significant effect on performance and to find out work discipline has a significant effect on performance

Methods of data analysis using quantitative methods, namely the type of research used is quantitative causality research, aims to explain the causality relationship. Quantitative data is data in the form of numbers. Here the data that the authors take is questionnaire data distributed to respondents or employees of the Banjarmasin City Regional Education and Training Personnel Agency.

The results showed that there was an effect of job satisfaction on the performance of employees of the Banjarmasin City Regional Education and Training Personnel Board. Thus the job satisfaction factor can improve the performance of the Banjarmasin City Regional Education and Training Personnel Board. There is an Influence of Work Discipline on the Performance of Employees of the Regional Education and Training Agency of Banjarmasin City. Which means that work discipline is able to improve the performance of employees of the Banjarmasin City

Regional Education and Training Personnel Agency. There is an Influence of Job Satisfaction and Work Discipline Together on the Performance of Employees of the Banjarmasin City Regional Education and Training Personnel Board

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dapat dicapai jika memiliki pegawai yang bekerja dengan baik. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau pegawai yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan suatu gejala yang menarik diperhatikan dalam suatu organisasi. Hal itu terjadi meningkat kepuasan kerja adalah salah satu variabel penting yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya kepuasan kerja yang diperoleh pegawai dimana seseorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui, diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaan dapat menghaislkan suatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga pegawai merasa puas, namun Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kurangnya kesadaran pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Nitisemito (2011: 273) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan terdapat beberapa fenomena yang ditemukan yaitu, kinerja pegawai belum maksimal ditandai oleh jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan secara tepat waktu kurang ada kepedulian pimpinan terhadap bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang akan diteliti adalah diketahuai nya pegawai di kantor BKD Banjarmasin itu mengungkapkan fenomena-fenomena yang terjadi di kantor Badan Kepegawian Daerah (BKD) Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ada yang menjadi perhatian, misalnya ada pegawai yang berbicara tidak penting (menggosip alias ggibah atau berbicara diluar hal dari pekerjaan), pegawai suka main hp kemudian lebih aktif di social media dan pegawai melakukan akitivitas diluar pekerjaan, sering keluar masuk jam kerja.

Pegawai badan kepegawaian daerah Banjarmasin sering menumakan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada suatu bidang pekerjaan dengannya. Selain itu, pegawai kantor badan kepegawaian daerah Banjarmasin juga merasa mendapatkan perlakuan yang tidak adil dengan rekan kerjanya, terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim.

Menurut informasi dari pimpinan kantor badan kepegwaian daerah Banjarmasin menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas dan terlambat masuk ketika masuk jam kerja sudah selesai. Contoh perilaku yang dapat menimbulkan ketidak efektifan dalam bekerja. Pegawai Badan Kepegawian Daerah (BKD) Kota Banjarmasin sering data terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan terlambat masuk kantor ketika jam sudah selesai.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Banjarmasin?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Banjarmasin?
3. Apakah kepuasan dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Banjarmasin?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

• Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui, diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaan dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga pegawai merasa puas lahir batin. Adapun indikator pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji,
- 3) Promosi,
- 4) Supervise
- 5) Selompok kerja
- 6) Kondisi kerja atau lingkungan kerja

• Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 181) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak

dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat dalam masalah dengan rekan kerjanya. Demikian pula, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena pegawai sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut Sutrisno (2011:194) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator:

1. Kehadiran

- Para pegawai harus datang tepat waktu
- Pegawai harus mengisi daftar hadir
- Menerima kosekuensi atas ketidakhadrian

2. Waktu kerja

- Tepat waktu datang dan pulang dalam bekerja
- Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja
- Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas

3. Peraturan berpakaian

- Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian
- Menggunakan pakaian dinas atau PHD sesuai dengan tuntutan

- Disiplin pada pakaian dan atribut.
- 4. Peraturan melakukan pekerjaan
 - Ketelitian dalam bekerja
 - Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien
 - Hati-hati dalam melakukan dalam melakukan pekerjaan

- **Defenisi Kinerja**

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli masing-masing. Kinerja yang disampaikan Emron Edison (2016: 157) menurut nya kinerja adalah hasil yang ada suatu proses yang memberikan acun dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

Adapun indikator kinerja menurut Mathus dan Jackson (2013: 375) sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Kehadiran Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

4. Kemampuan bekerja sama Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

- **Pendekatan Penelitian**

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiran (2008: 149) yang mengartikan bahwa penelitian kuantitatif adalah upaya seorang peneliti menemukan pengetahuan menyuguhkan data dalam bentuk angka. Angka-angka yang diperoleh inilah yang digunakan untuk melakukan analisa keterangan. Dalam bahasa lebih sederhana lagi, penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang disusun secara tersistematis terhadap bagian-bagian dan mencoba untuk menemukan kausalitas untuk mengetahui keterkaitan.

- **Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan adalah dat primer, karena penelitian mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden atau pegawai yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Banjarmasin.

Dan sumber data yang digunakan bersifat skunder, data skunder diperbolehkan mengadakan studi pustaka dan refrensi-refrensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catan instansi, serta jurnal yang membahas tentang variable-variabel dalam penelitian tersebut.

- **Teknik Pengumpulan Data**

Tekni pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku literature serta penelitian terdahulu.

- **Populasi dan sampel**
 Dalam penelitian ini sasaran populasi yang dipilih adalah masyarakat yang telah mendapatkan pelayanan dikantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Banjarmasin. Jadi peneliti mengambil sampel sebanyak 10 orang masyarakat yang telah mendapatkan pelayanan dikantor Badan Keuangan Daerah (BKD) kota Banjarmasin
- **Teknik analisis data**
 1. Uji Validitas
 2. Uji Reliabilitas
 3. Uji Asumsi klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 4. Uji Hipotesis
 - a. Uji F
 - b. Uji T
 - c. Uji Koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

- **Hasil pembahasan analisis deskripsi variable kepuasan kerja X1 terhadap kinerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin.

Dengan demikian faktor Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua

aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin dapat terpenuhi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin, maka Pegawai akan melakukan optimalisasi kerja untuk Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin

- **Hasil pembahasan analisis deskripsi variable kepuasan kerja X1 terhadap kinerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin.

Dengan demikian faktor Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin dapat terpenuhi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin, maka Pegawai akan melakukan optimalisasi kerja untuk Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin

- **Hasil pembahasan Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara bersama-sama Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian memiliki nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 secara bersama-sama Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y. Adapun pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 98,1%. Yang artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja sebesar 98,1%. Sedangkan sisanya (100%-98,1% = 1,9%) dijelaskan oleh faktor lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan apabila secara serempak variabel kepuasan kerja dan juga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. . Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin dan juga Ketaatan pada peraturan kerja dan Ketaatan pada standar kerja, dan Bekerja etis maka kinerja pegawai juga akan meningkat signifikan.

KESIMPULAN & SARAN

- **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian serta pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji T didapatkan bahwa Variabel X1 Kepuasan Kerja memiliki nilai sig. = 0.001 lebih kecil dari 0,005, dengan demikian variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja yang artinya “Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin.

2. Dari hasil uji T pada hipotesis kedua didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin.
3. Dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan kesimpulan bahwa Nilai koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar 0,114 atau memiliki nilai positif dan Nilai koefisien regresi variable disiplin kerja memiliki sebesar 0,921 atau memiliki nilai positif , serta didapatkan bahwa Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,981, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 98,1%. Yang artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja sebesar 98,1%. Sedangkan sisanya (100%-98,1% = 1,9%) dijelaskan oleh faktor lain.

- **Saran**

Adapun saran serta masukkan dari hasil penelitian dari bab sebelumnya yang peneliti tulis adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diatas dinyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja sudah baik terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Banjarmasin maka dengan ini diharapkan dapat mempertahankan hal tersebut serta lebih memaksimalkan lagi .
2. Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa penelitian

sudah cukup baik , maka Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini serta dapat menambah referensi dan variabel-variabel lainnya yang tidak ada di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., (2013). Justice at the millennium, a decade later: a meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of applied psychology*, 98(2), 199.
- Duddy Firmansyah, N. P. M. (2013). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Karollah, B., Zarman, N., Sijabat, F. N., & Bancin, S. (2021, March). PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN SYARIAH CABANG BANDA ACEH. In Conference on Economic and Business Innovation (Vol. 1, No. 1, pp. 843-852).
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Rahmawati, N. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2015
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Cañizal, A. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*. Pearson Educación.
- Robert,L,Mathis dan Jackson, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Supriyanto, A. S. Machfudz (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Erlangga.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2)
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PrenadamediaGroup
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Wartana, I Made Hedy. 2011. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Volume 1 No.1. Hal: 14-34.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689–1699
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104.
- Zainal, V. R., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2019). Indonesia Islamic Banking Readiness in Facing the ASEAN Economic Community, in Terms of Islamic Banking Disclosure and Performance Indices. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(2), p25-p25.