

Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Gabriel Renata Handoyo

Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA; gabyhandoyo95@gmail.com

Ratna Wardani

Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA; ratnawardani61278@gmail.com

Agustin

Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan STRADA; agustwidy@gmail.com

ABSTRACT

The way humans show a person's performance and his ability to analyze a problem within the scope of work and position is seen from making a decision. The purpose of this study was to analyze the effect of discipline and work competence on employee performance at Posture Clinic Surabaya. The design of this research is observational quantitative research with a cross sectional approach with the focus of the research directed to analyze the effect of discipline and work competence on employee performance at Posture Clinic Surabaya. The population was 140 respondents and the sample was 103 respondents who were taken by Simple Random Sampling technique. The findings showed that most respondents had good category work discipline as many as 67 respondents (65.0%). Most respondents have good category work competence as many as 71 respondents (68.9%). Most respondents have performance in the good category as many as 86 respondents (83.5%). Based on the results of Multiple Linear Regression analysis, it shows that with a p-value of $0.000 < 0.05$, H_1 is accepted, so it is concluded that simultaneously there is an influence of discipline and work competence on employee performance at Posture Clinic Surabaya with an influence of 89.1%. It is hoped that employees will be able to pay attention to the importance of applying discipline to work as well as making it clear again what job responsibilities employees must complete so that employees can be more productive.

Keywords: Discipline; Performance; Work Competence

ABSTRAK

Cara manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya yakni dengan dilihat dari pengambilan suatu keputusan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif observasional dengan pendekatan *cross sectional* dengan fokus penelitiannya diarahkan untuk akan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya. Jumlah populasi sejumlah 140 responden dan sampel sebanyak 103 responden yang diambil dengan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil temuan didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki kedisiplinan kerja kategori baik sebanyak 67 responden (65,0%). Sebagian besar responden memiliki kompetensi kerja kategori baik sebanyak 71 responden (68,9%). Sebagian besar responden memiliki kinerja dalam kategori baik sebanyak 86 responden (83,5%). Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear Berganda* menunjukkan bahwa dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya dengan besaran pengaruh 89,1%. Diharapkan kepada karyawan mampu memperhatikan pentingnya menerapkan kedisiplinan pada pekerjaan sekaligus memperjelas kembali apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan harus diselesaikan karyawan sehingga karyawan bisa lebih produktif.

Kata Kunci : Kedisiplinan; Kinerja; Kompetensi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Cara manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya yakni dengan dilihat dari pengambilan suatu keputusan. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan⁽¹⁾.

Tinggi rendahnya kompetensi dan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya⁽²⁾. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar setiap karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan dan keberlangsungan hidup perusahaan⁽³⁾. Kinerja menjadi sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam hal menjalankan tugasnya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu⁽⁴⁾. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya ialah kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya atau prestasi kerjanya.

Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisa pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya
- b. Ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Postur Klinik Surabaya dengan jumlah 140 responden dengan sampel sebagian karyawan di Postur Klinik Surabaya dengan jumlah 103 responden yang ditentukan menggunakan tabel *Krejie dan Morgan*. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah lembar kuesioner untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya dengan menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas. Data yang telah terkumpul kemudian akan diolah dengan dilakukan *editing, coding, scoring* dan *tabulating*. Setelah data ditabulasi, data kemudian diolah yang meliputi masalah penelitian, kemudian pengujian masalah penelitian dengan menggunakan *regresi linier* menggunakan *statistic product and solution service* (SPSS). Etika dalam penelitian ini adalah dengan *informed consent, anonimity* dan *confidentiality*.

HASIL

Adapun hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil uji statistik asumsi klasik pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya yang dilaksanakan pada tanggal 2-30 Mei 2023 dengan jumlah responden sebanyak 103 responden

No	Variabel	Normalitas	Linearitas	Hetero kedadisitas	Multikolinearitas	
					Tolerance	VIF
1	Kedisiplinan	1,000	1,000	0,569	0,426	2,347
2	Kompetensi	1,000	1,000	0,764	0,426	2,347
3	Kinerja	1,000				

- a. Normalitas
Berdasarkan uji normalitas didapatkan nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berkontribusi normal.
- b. Linearitas
Berdasarkan uji linearitas didapatkan nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara kedisiplinan dan kompetensi kerja dengan kinerja.
- c. Heterokedasdisitas
Berdasarkan uji heterokedasdisitas didapatkan nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasdisitas antara kedisiplinan dan kompetensi kerja dengan kinerja.
- d. Multikolinearitas
Berdasarkan uji normalitas didapatkan nilai Tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Sehingga kesimpulannya ialah tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.2 Hasil Analisis *regresi linear* pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya yang dilaksanakan pada tanggal 2-30 Mei 2023 dengan jumlah responden sebanyak 103 responden

No	Variabel	Sig	B	R ²	Sig
1	(Constant)	0,000	9.715	0.891	0.000
2	Kedisiplinan Kerja	0,000	1.033		
3	Kompetensi Kerja	0,015	1.036		

a. Parsial

1) Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* 0,000 < 0,05 maka H₁ diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

2) Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* 0,015 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

b. Simultan

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear Berganda* menunjukkan bahwa dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 maka H₁ diterima jadi disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya dengan besaran pengaruh 89,1%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan⁽⁴⁾. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku⁽⁵⁾.

Peranan petugas kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kemampuan dan kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan hendaknya mampu mempunyai sikap rasional juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, berwawasan ilmu dan terampil serta dapat memegang teguh etika profesi ketenagaan kesehatan⁽⁶⁾.

Menurut penelitian yang dilakukan⁽⁷⁾ disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor penghambat disiplin kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan yaitu kurangnya pengawasan terhadap pegawai sehingga menyebabkan adanya indisipliner.

Kedisiplinan kerja turut mempengaruhi kinerja, karena kedisiplinan akan memberikan tanggungjawab tenaga kesehatan terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan perawat yang baik, fasilitas kesehatan harus memberikan reward atau penghargaan yang relative sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kesehatan. Ditemukan pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja, karena kinerja memerlukan kedisiplinan kerja yang baik untuk mendukung menertibkan tenaga kesehatan agar terbentuk disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya. Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers⁽⁸⁾.

Tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Sebagian besar pegawai pada RSJ Provinsi Bali memiliki tingkat pendidikan S. Kep + Ners yang menjadi standar dan tolak ukur bahwa kompetensi yang dimiliki perawat saat ini sudah cukup baik. Melalui kompetensi yang melekat pada diri perawat dengan begitu diharapkan perawat bisa menyelenggarakan suatu proses kerja yang terukur serta dapat memberikan performa yang maksimal, serta pasien dan keluarga pasien

dapat merasakan kepuasan melalui layanan yang diberikan perawat di RSJ Provinsi Bali. Seorang perawat semestinya mampu untuk mempertahankan serta melakukan peningkatan terhadap keterampilan yang dipunyai saat melakukan tugas kerja, serta perilaku perawat saat memberikan pelayanan kepada pasien semestinya tetap sopan dan santun, sehingga pasien merasakan sebuah kenyamanan saat menerima perawatan kesehatan yang diberikan oleh perawat. Tindakan atau usaha yang bisa dilaksanakan pihak RSJ Provinsi Bali adalah dengan melakukan upaya mempertahankan serta meningkatkan kompetensi kerja perawat, seperti memperbanyak kegiatan pelatihan dan praktik keperawatan secara berkesinambungan dan berkelanjutan sehingga perawat tetap bisa konsisten dalam memberikan kinerja dan pelayanan terbaik kepada pasien⁽⁹⁾.

Kompetensi kerja merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kinerja dilakukan dengan upaya peningkatan kompetensi kerja yang mendasari unsur tersebut sehingga dapat mendorong timbulnya kepuasan dan kamauan kerja individu.

Berdasarkan hasil penelitian simultan ada pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya. Kinerja menjadi sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal menjalankan tugasnya. Menurut⁽⁴⁾ kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja bisa disamakan dengan prestasi kerja dan dengan demikian kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas maupun target mereka⁽¹⁰⁾.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya ialah kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja, dimana keenam variabel independen yang diteliti dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja karyawan KPC di Sangatta. Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapatkan variabel yang paling berpengaruh adalah kedisiplinan dan kompetensi kerja⁽¹¹⁾. Selain itu menurut⁽¹²⁾ juga mengemukakan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, disiplin, waktu kerja, input, upaya, inisiatif, dan motivasi.

Menurut penelitian⁽¹³⁾ hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor penghargaan karyawan, stres kerja, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa faktor motivasi karyawan, pengembangan karyawan dan lingkungan kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi lepas pantai pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya atau prestasi kerjanya. Sebagaimana dikatakan oleh⁽⁴⁾, bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh⁽¹⁴⁾ bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan.

Keberhasilan karyawan dalam mengemban kewajibannya sangat tergantung kepada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras, dengan menjauhkan diri dari unsur-unsur vested interest (kepentingan pribadi atau golongan). Karyawan ataupun pimpinan, perlu memiliki disiplin dan mental yang teguh untuk dapat bekerja efisien setiap saat⁽¹⁵⁾. Disiplin merupakan suatu proses perkembangan yang konstruktif bagi tiap pegawai. Pengalaman dapat dijadikan pelajaran untuk perkembangan selanjutnya, dalam pengembangan kualitas kerja seperti disiplin kerja. Disiplin kerja tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada mutu pelayanan kesehatan. Perawat berperan langsung dalam membantu individu, keluarga maupun kelompok untuk mencapai potensi yang optimal dibidang fisik, mental, dan sosial⁽¹⁶⁾.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan pilar yang penting dalam mengembangkan dan membangun organisasi tersebut. Cara manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya yakni dengan dilihat dari pengambilan suatu keputusan. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan

tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. Tinggi rendahnya kompetensi dan disiplin kerja tenaga kesehatan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan Postur Klinik Surabaya dalam meningkatkan produktivitasnya. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh tenaga kesehatan agar setiap tenaga kesehatan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan dan keberlangsungan hidup Postur Klinik Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya. Ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya. Ada pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Lingkungan P, Dan K, Kerja M, Prestasi T, Pegawai K, Kecamatan D, et al. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TENGGARONG KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA. J Paradig [Internet]. 2017 Jul 5 [cited 2023 Oct 3];2(3):441–52. Available from: <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/372>
2. ADITYA AP. FENOMENA JOB CRAFTING PADA KARYAWAN GENERASI Y: MOTIF DAN STRATEGI PELAKU. 2018 May 7;
3. Astuti AMI, Ratnawati S. Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). J Ilmu Manaj. 2020;17(2):58–70.
4. Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara; 2014.
5. Hartatik IP. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana; 2014.
6. Ramdhan A. Pelaksanaan Program Pelatihan dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Otto Phrmaceutical Industries. Bandung: Skripsi UNIKOM. 2013;
7. Gulo F. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Univ Medan Area. 2019;
8. Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.; 2014.
9. Laksana MA, Engkur E. PENGARUH NILAI PELANGGAN, PROMOSI DAN SISTEM PEMBAYARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Pengguna Bukalapak Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta). 2021;
10. Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.; 2005.
11. Meita RS. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (KPC) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur. J Socioscientia Kopertis Wil Xi. 2016;
12. Silvera. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di Politeknik Negeri Bali. J Ragam 9(2) h224-241. 2017;
13. Fitrianto I. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. J Mirai Manag Vol 1 No 1. 2016;
14. Spencer M and S. Competence at Work, Model For Supervisor. 1993.
15. Siagian. Pengembangan Sumber Daya Insan. Jakarta: Gunung Agung; 2003.
16. Aminah. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Pertanian Palu. Tesis Palu Progr Magister Manaj PascaSarjana, Univ Tadulako. 2011;