

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI & UKM KABUPATEN GIANYAR

Ni Putu Putri Ayu Wijyanthi¹, I Gusti Putu Agung Widya Goca²

¹ITB Stikom Bali, Bali, Indonesia

²Universitas Ngurah Rai Denpasar, Bali, Indonesia

Email: putri_wijyanthi@stikom-bali.ac.id

Widya.goca@unr.ac.id

Abstrak: Kinerja pegawai adalah sesuatu yang sifatnya krusial untuk diperhatikan dikarenakan juga termasuk kunci dalam mencapai keberhasilan. Jika suatu instansi dalam mengoperasikan bisnisnya memiliki kinerja yang rendah maka hal ini bisa memperburuk citra instansi itu sendiri. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi. Tujuan dalam penelitian ini mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Gianyar. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Data dianalisis melalui Uji Validitas, Reliabilitas, serta Statistik Deskriptif. Hasil analisis, yaitu: 1) Disiplin Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Gianyar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. 2) Disiplin Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Gianyar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

Abstract: Employee performance is something that is crucial to note because it is also the key to achieving success. If an agency in operating its business has low performance, then this can worsen the image of the agency itself. Performance is influenced by factors such as work discipline, communication and organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, communication and organizational commitment on employee performance at the Department of Cooperatives & SMEs, Gianyar Regency. The research method used is quantitative. Data were analyzed through Validity, Reliability, and Descriptive Statistics. The results of the analysis, namely: 1) Work Discipline, Communication and Organizational Commitment to Employee Performance at the Department of Cooperatives & SMEs, Gianyar Regency partially positive and significant effect. 2) Work Discipline, Communication and Organizational Commitment to Employee Performance at the Department of Cooperatives & SMEs Gianyar Regency simultaneously have a positive and significant effect.

Keywords: Work Discipline, Communication, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangatlah krusial pada organisasi. Seiring perkembangan sekarang ini, seluruh aparatur negara dan organisasi publik diharuskan agar mampu bertugas secara penuh tanggung jawab guna mencapai kinerja yang optimal. Seberapa optimalnya kinerja yang dihasilkan ini dipengaruhi oleh faktor di antaranya yaitu disiplin kerja. Fenomena dalam

kaitannya dengan disiplin kerja ini bisa ditinjau seperti masalah berupa pegawai yang belum sadar akan pentingnya mentaati jam masuk dan pulang kerja.

Kinerja yakni pencapaian hasil kerja dalam bertugas seperti yang dibebankan padanya dengan didasarkan kepada waktu, pengalaman, kesungguhan, serta kecakapan (Hasibuan, 2014). Mengacu pemaparan dari Robbins (2016:206), untuk mengukur kinerja bisa dengan mengacu indikator-indikator yang meliputi hubungan antar perseorangan, ketepatan waktu, dan kualitas. Kinerja pegawai dipengaruhi faktor yang mana pada konteks penelitian ini mencakup disiplin kerja, komunikasi, dan komitmen organisasi.

Kedisiplinan termasuk faktor yang sifatnya vital dalam organisasi. Disebut faktor vital sebab disiplin ini bisa berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Bertambah tingginya disiplin pegawai, maka kinerja pegawai akan bisa dicapai secara lebih tinggi. Disiplin juga merupakan refleksi dari seberapa besar seseorang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugasnya yang memacu semangat kerja dan gairah seseorang. Disiplin yang baik secara umum yaitu jika kedatangannya pegawai ke perusahaan secara teratur juga tidak telat. Mereka menggugurkan perlengkapan dan bahan-bahan secara hati-hati. Mereka berpakaian dengan baik sesuai tempatnya bekerja. Mereka mengikuti cara kerja seperti yang perusahaan tentukan, menghasilkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang memuassakan, serta menyelesaikan pekerjaan secara baik (Hasibuan, 2014). Disiplin kerja pegawai yang tinggi bisa berpengaruh baik pada kualitas pelayanan. Melalui disiplin kerja pegawai yang tinggi, maka akan meningkat kesadaran pegawai bahwa mereka merupakan pelayan masyarakat serta harus melayani publik dengan sebaik mungkin sebagai tanggung jawab dan tugasnya. Sehingga, disiplin pegawai akan mempengaruhi kinerja, di mana kriteria ini ditunjukkan lewat kualitas pelayanan bagi masyarakat. Apabila tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan terdapat banyak keuntungan yang akan didapatkan oleh organisasi, serta kebalikannya apabila terjadi penurunan disiplin kerja maka akan timbul banyak kerugian yang bisa dialami organisasi (Sari dkk, 2019). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Rahmayanti, dkk (2016) yaitu disiplin terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh signifikan. Mengacu hasil penelaitan sebelumnya, maka dipaparkan hipotesis yaitu:

H1: "Secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar".

Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2015:206) memberikan definisi komprehensif dari komunikasi yakni proses pemindahan informasi dan maksud (pengertian) antar individu. Pengertian dan informasi tersebut bisa dipindahkan dalam bermacam bentuk (lisan atau tulisan) serta pemindahan pengertian dan informasi

tersebut bisa dengan mempergunakan metode berupa laporan, memo, telepon, atau berhadap- hadapan. Setiap individu dalam mengadakan komunikasi pastinya mengharapkan tujuan dari berkomunikasi itu sendiri, dan komunikasi secara umum memiliki tujuan berupa terjadinya umpan bali dari lawan bicara dan supaya seluruh pesan yang disampaikan bisa diterima oleh lawan bicara serta sesudah berkomunikasi bisa menimbulkan dampak tertentu. Ini juga merupakan proses di mana masyarakat, organisasi, kelompok, dan seseorang membuat serta mempergunakan informasi untuk berhubungan dengan lingkungan dan juga orang lain (Maryadi, 2021). Menurut hasil penelitian dari Asriyah, (2019), Morsen, (2020) yaitu variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai memberi pengaruh signifikan positif. Mengacu hasil penelitian sebelumnya, maka dipaparkan hipotesis yaitu:

H2: "Secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar".

Komitmen organisasi yakni suatu sikap yang merefleksikan seberapa jauh pegawai atau seorang individu terikat dan mengenal organisasinya (Griffin, 2004: 15). Komitmen menurut penjelasan dari Bagraim dalam Mehmud et al (2010) bisa berkembang jika pegawai bisa memenuhi kebutuhannya dan menemukan harapannya dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi karyawan ini sangatlah mempengaruhi prestasi kerja atau *job performance*. Kondisi yang kini kerap timbul berupa keefektifan perusahaan yang kurang tercapai yaitu dikarenakan oleh tingginya tingkat *turn over* karyawan. Selain itu, tingginya tingkat absen juga menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen organisasi yang cenderung rendah (Kurniawan, 2021). Karyawan dengan tingginya komitmen organisasi menunjukkan sikap yang berbeda dari karyawan dengan komitmen rendah. Tingginya komitmen organisasi akan meminimalkan tingkat absen, cenderung menghasilkan performa kerja lebih baik, serta menekan angka keluar-masuknya (*turn over*) karyawan. Apabila komitmen tinggi dimiliki oleh karyawan, maka juga cenderung tinggi profuktivitasnya (Luthans, 2006). Komitmen organisasi memacu karyawan agar memberi hasil seperti yang diharapkan dan mempertahankan pekerjaannya (Greenberg, 1996). Kebalikannya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung berdampak buruk. Apabila rendah komitmen karyawan, mmaka organisasi akan cenderung mengalami berbagai kendala. Karyawan berkomitmen rendah cenderung memberi hasil yang tidak maksimal untuk organisasi serta mereka akan cenderung mudah keluar dari organisasi. Karyawan berkomitmen rendah juga bisa memicu konflik dan menciptakan suasana tegang (Smither, 1998). Menurut hasil penelitian dari Santoso (2017) dan Sudarwati, dkk (2016) didapatkan bahwa komitmen organisasi

terhadap kinerja pegawai memberi pengaruh signifikan positif. Oleh karenanya, mengacu pemaparan tersebut bisa dipaparkan hipotesis yaitu:

H3: "Secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar".

Disiplin yakni refleksi dari seberapa besar individu bertanggungjawab atas berbagai tugas yang dibebankan padanya yang memacu semangat dan gairah individu untuk bekerja (Hasibuan, 2016). Komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses pemindahan gagasan, pengertian, ide, ataupun informasi antar orang, dimana orang lain tersebut diharapkan mampu menginterpretasikan pengertian, gagasan, ide, atau informasi tersebut seperti tujuan yang dimaksudkan (Amirullah, 2015). Komitmen organisasi yakni kondisi psikologis seseorang yang menyangkut penerimaan, kepercayaan, dan keyakinan kuat atas nilai-nilai organisasi, serta juga kemauan kuat untuk bekerja demi kepentingan organisasi (Griffin, 2004). Penelitian dari Santoso (2017) didapatkan hasil yaitu Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai secara serempak memiliki pengaruh signifikan. Sementara Maryadi (2021) yaitu Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan secara simultan. Oleh karenanya, mengacu pemaparan tersebut bisa dipaparkan hipotesis yaitu:

H4: "Secara simultan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar".

Mengacu pemaparan tersebut, maka penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian asosiatif dipergunakan untuk desain penelitian ini. Penelitian asosiatif mengacu pemaparan dari Sugiyono (2017) yaitu pertanyaan penelitian yang sifatnya memastikan hubungan dua atau beberapa variabel. Adapun pelaksanaan penelitian di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar. Alasan dipilihnya lokasi tersebut yakni adanya permasalahan pada setiap variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Sejumlah 91 orang pegawai di pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar dipilih menjadi populasi penelitian ini. Teknik sampling jenuh

dipergunakan dalam menetapkan banyaknya sampel penelitian. Dan sampel penelitian yang didapatkan yaitu sejumlah 91 orang.

Data primer dan sekunder dimanfaatkan sebagai sumber data. Perolehan data primer langsung dari penyebaran kuisisioner yang dibagikan pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar, sementara perolehan data sekunder berupa catatan beserta laporan pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar. Pelaksanaan penelitian ini mempergunakan data berjenis kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif yakni banyaknya pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar, sedangkan data kualitatif berupa struktur organisasi dan sejarah singkat dinas pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar. Data dikumpulkan melalui metode penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, serta metode pencatatan dokumen. Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan sebagai teknik untuk menganalisis data, dimana data akan diolah melalui SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Pengumpulan Data

Tabel 1
Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Validitas		Reabilitas
	Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Koefisien Alpha
Disiplin kerja (X1)	0,877; 0,860; 0,854;	0,000	0,923
X1.1 s.d X1.6	0,800; 0,849; 0,869		
Komunikasi (X2)	0,877; 0,850; 0,856; 0,886;	0,000	0,953
X2.1 s.d X2.10	0,839; 0,733; 0,834; 0,864; 0,806; 0,844		
Komitmen Organisasi (X3)	0,868; 0,925; 0,775; 0,895;	0,000	0,948
X3.1 s.d X3.9	0,908; 0,730; 0,770; 0,845; 0,881		
Kinerja Pegawai (Y)	0,873; 0,696; 0,863; 0,808;	0,000	0,942
Y.1 s.d Y.9	0,871; 0,855; 0,873; 0,892; 0,780		

Sumber: Data diolah, (2022)

Mengacu data tersebut dinyatakan bahwa nilai korelasi semua variabel melampaui 0,30 dengan koefisien alpha yang bernilai melampaui 0,60 oleh karenanay didapatkan kesimpulan valid dan reliabel. Sehingga telah dinyatakan baik instrument penelitian ini serta bisa dilanjut guna pelaksanaan analisis lanjutan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2
Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Multikolonearitas		Heterokedastisitas (Sig)
		Tolerance	VIF	
X1		.663	1,509	.429
X2	0.200	.615	1,625	.647
X3		.673	1,485	.312

Sumber: Data diolah, (2022)

Kriteria untuk hasil pengujian normalitas bisa dianggap menghasilkan distribusi normal jika signifikansi bernilai $>0,05$. Mengacu hasil di atas didapatkan signifikansi bernilai $0,200 > 0,05$, dengan demikian didapatkan kesimpulan bahwa normal distribusi yang dihasilkan dari data penelitian. Selain itu, didapatkan hasil bahwa seluruh variabel memiliki *tolerance* dengan nilai $> 0,1$ serta $VIF < 10$ atau bermakna antar variabel bebas tidak timbul multikolinearitas. Uji Glejser dipergunakan untuk pelaksanaan penelitian ini sebagai uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.361		2.684	.507	.613
	Disiplin kerja	.367		.122	.259	3.006

	Komunikasi	.282		.080	.316	3.540	.001
	Komitmen organisas	.336		.083	.346	4.055	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai							

Sumber: Data diolah, (2022)

Mengacu hasil tersebut, bisa dipaparkan persamaan yaitu: $Y = 1,361 + 0,367X_1 + 0,282X_2 + 0,336X_3$

Nilai R² dari hasil oleh data didapatkan sejumlah 0,559 atau 55,9%. Ini

bermakna sejumlah 55,9% variabel kinerja pegawai bisa diterangkan oleh variabel disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi. Sementara sisanya yaitu 44,1% diterangkan variabel lainnya. Fhitung dari *F-Test* didapatkan sejumlah 38,985 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dari hal tersebut variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki pengaruh secara serempak.

Penelitian didapatkan hasil, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memberi pengaruh positif. Ini ditunjang dengan thitung dengan nilai 3,006 yang melebihi ttabel = 1,987, serta signifikansi bernilai $0,003 < 0,05$ pada arena penolakan H₀. Maka dari hal tersebut diterima H₁ dan H₀ ditolak. Maknanya, disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) secara individual berpengaruh signifikan positif. Hal tersebut bermakna bertambah tinggi disiplin kerja karyawan maka dapat menjadikan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Ginyar mengalami peningkatan. Maka dari hal tersebut hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya. Penelitian ini didukung oleh Herlambang, dkk (2021) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian didapatkan hasil yaitu, komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif. Ini didukung dengan thitung = 3,540 > ttabel = 1,987, serta signifikansi bernilai $0,001 < 0,05$ ada pada area penolakan H₀. Maka dari hal tersebut diterima H₂ dan H₀ ditolak. Maknanya, variable komunikasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) secara individual berpengaruh signifikan positif. Hal tersebut bermakna bertambah baik komunikasi yang terjalin maka akan menjadikan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Ginyar meningkat. Maka dari hal tersebut hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian Triadhi (2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian didapatkan hasil yaitu, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif. Hasil ini ditunjang dengan thitung = 4,055 > ttabel =

1,987, dan signifikansi bernilai $0,000 < 0,05$ ada pada area penolakan H_0 . Oleh karenanya diterima H_3 serta ditolak H_0 . Maknanya, variable komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara individual berpengaruh signifikan positif. Maknanya, bertambah tinggi komitmen organisasi maka akan menjadikan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar meningkat. Maka dari hal tersebut hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya. Penelitian ini didukung oleh Idayani dan Ningsih (2021) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

SIMPULAN

Kesimpulan yang bisa dijabarkan yaitu disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh signifikan dan positif, yang artinya hipotesis yang diajukan (H_1 , H_2 , H_3) diterima. Disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan yang berarti hipotesis yang diajukan (H_4) diterima.

SARAN

Beberapa saran yang bisa dipaparkan, di antaranya: pegawai diharapkan mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan dengan menaati aturan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar. Pegawai diharapkan mampu meningkatkan komunikasi antar pegawai agar terjalin kerjasama yang baik sehingga tugas yang diberikan mampu diselesaikan tepat waktu. Selain itu, diharapkan mampu meningkatkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Pimpinan (kepala dinas) Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar diharapkan Transparansi terkait penilaian kerja dan memberikan penghargaan kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Bagi peneliti berikutnya, agar bisa mengkaji juga meneliti secara lebih dalam terkait faktor lainnya di luar penelitian ini yang juga berkontribusi dalam memengaruhi kinerja pegawai selain yang dipergunakan pada penelitian ini. Supaya ke depannya bisa mengambil tindakan apa yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Asriyah. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten.
- Greenberg, J. 1996. *Managing Behavior in Organizations: Science in Service to Practice*. NY: Prentice Hall.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 216-231. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725
- Idayani, I. G. A., & Ningsih, L. K. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Di Hotel Aneka Lovina Villas & Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 69-79. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.732
- Kurniawan. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta .Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (terjemahan Vivin Andika et. al)* Yogyakarta: Andi.
- Maryadi. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam.
- Morsen, M., 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)* 3, 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>

Rahmayanti, dkk. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari .Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. ISSN: 2527-6794

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2016). Organizational behavior.

Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89

Santoso. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.2017.

Sari, dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Smpn 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

Smith, T. M. (1998). *The my thof green marketing: Tending our goats at the edge of apocalypse*. Toronto: University of Toronto Press.

Sudarwati., Nugroho, Restu Adi., Sri Hartono. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 23 (2).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Triadhi, N. A. (2021). Analisis Determinan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 206-215. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.750