

Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro

Putri Maydilla¹, Fitriani²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: putrimaydilla123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro yang berlokasi di Kota Metro, Metro Pusat. Jumlah populasi sebanyak 61 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SPSS 22 meliputi uji persyaratan instrument uji persyaratan analisis, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara uji simultan disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work ethic, leadership style and work environment on employee performance. The type of research used in this research is quantitative research. The object of this research is the Office of the Regional Development Planning Agency of Metro City which is located in Metro City, Metro Pusat. The total population is 61 respondents. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques using SPSS 22 include testing instrument requirements, test requirements analysis, hypothesis testing. Based on the results of the study, it shows that the work discipline variable has an effect and is significant on employee performance, the work ethic variable has an effect and is significant on employee performance, the leadership style variable has an effect and is significant on employee performance, and the work environment variable has no and no significant effect on employee performance. Meanwhile, the simultaneous test of work discipline, work ethic, leadership style and work environment has a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Ethic, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berpikiran ingin maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi semua kemajuan zaman. Berbagai organisasi selalu berusaha meningkatkan prestasi dari semua elemen yang ada dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Penyempurnaan dan peningkatan kualitas serta kualitas pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara perlu dilaksanakan secara terus menerus dan terencana. Instansi-instansi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat, untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai sebuah prestasi kerja yang optimal. Sesuai dengan sasaran pembangunan yaitu menitik beratkan pembangunan ekonomi seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pembangunan, salah satu unsur sumber daya manusia tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil.

Berhasil atau gagalnya pelaksanaan operasional organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kualitas SDM-nya. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. (Febriyanto : 2021) Dengan demikian, keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Mengingat pentingnya peran SDM dalam organisasi agar tetap dapat “survive” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi.

Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. (Febriyanto : 2021) Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut terutama instansi pemerintah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Hal ini didukung oleh tingkat Provinsi merupakan bagian dari rangkaian proses perencanaan pembangunan partisipatif yang dimulai dari tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, dan tingkat wilayah koordinasi pemerintahan dan pembangunan, sampai dengan tingkat nasional. Hal tersebut merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan merujuk kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro?
2. Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro?

5. Bagaimanakah pengaruh secara simultan disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

Menurut Widiati (2012: 117) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Terry dalam Sutrisno (2014: 87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2011: 94), ada empat indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2005:19). Sinamo (2011:26) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja. Etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna dalam lingkungan organisasi. Tasmara (2012: 231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain:

1. Menghargai waktu
2. Tangguh dan pantang menyerah
3. Keinginan untuk mandiri
4. Penyesuaian diri

Menurut Robbins (dalam Edy Sutrisno, 2011: 213) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain itu mampu melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Kartono (2005: 153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Kartono (2008: 72), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja (Ahyari, 1999). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Menurut Sedarmayanti (2001) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerjadianteranya yaitu:

1. Penerangan/Cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Dekorasi/Tata Ruang
5. Hubungan Pegawai

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi dapat dilihat dari seberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya.

Menurut Riva'i (2006 : 21), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasikan tingkat keberhasilan seseorang dan kegagalan pelaksanaan kegiatan kegiatan sesuai dengan Program dan kebijakan yang ditetapkan.

II. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014: 23) menyatakan mengenai metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang

ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012: 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro yaitu sebanyak 61 orang responden.

Teknik pengumpulan data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Jenis data yang dikumpulkan adalah opini subyek (orang). Dalam hal ini, data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diebarkan pada karyawan karyawan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil dari lembaga atau perusahaan yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota metro. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Studi pustaka

Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Observasi

Dalam teknik observasi ini penulis mengamati langsung dari objek penelitian yaitu karyawan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

Wawancara

Dalam teknik wawancara penulis melakukan wawancara dengan karyawan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

Teknik Analisis Data Metode teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

1. Uji persyaraan instrument
2. Uji persyaratan analisis
3. Uji hipotesis

III. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dibahas dan diuraikan sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang dilakukan meliputi uji T dan uji hipotesis. Dengan demikian disiplin kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja pegawai dimana terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, namun masalah tersebut tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Berarti pegawai masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun datang terlambat dan pulang lebih cepat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmaidah (2018) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan, hanya saja perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan populasi dan sampelnya.

2. Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Kantor BAPPEDA . Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang dilakukan meliputi uji T dan uji hipotesis. Dengan demikian meningkat atau tidaknya etos kerja terhadap para pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka pegawai tetap dapat bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arsad' (2017) bahwa etos kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Anggaran Kabupaten Kutai Kartanegara..

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kantor BAPPEDA . Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang dilakukan meliputi uji T dan uji hipotesis. Meningkatkan atau tidaknya gaya kepemimpinan hanya untuk melihat perkembangan pemimpin di instansi tersebut agar pegawai dapat mencontoh kinerja pemimpin tersebut , dengan meningkat atau tidaknya gaya kepemimpinan terhadap pegawai maka pegawai tetap dapat bekerja dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tulus Pratama (2016) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAPPEDA Kabupaten Morowali , hanya saja perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan populasi dan sampelnya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kantor BAPPEDA .Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang dilakukan meliputi uji T dan uji hipotesis. Dengan lebih meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan kebersihan pada lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. perusahaan yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A.AJi Budianto & Amelia Katini (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU wilayah I Jakarta, hanya saja perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan populasi dan sampelnya.

5. Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Terlihat dalam

penelitian ini bahwa disiplin kerja mempunyai peran yang sangat penting pada kinerja pegawai, jadi pemimpin harus memberikan contoh disiplin kerja serta arahan dengan semangat supaya kinerja pegawai bisa meningkat, kemudian etos kerja harus ditingkatkan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian gaya kepemimpinan juga harus lebih diperhatikan oleh pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap pegawai untuk kepemimpinan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai, kemudian lingkungan kerja juga factor penting dalam produktivitas kerja, dengan lingkungan kerja yang semakin nyamankeadaannya maka kinerja karyawan semakin meningkat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro maka dapat disimpulkan:

1. Variabel independen disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Variabel independen etos kerja (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
3. Variabel independen gaya kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
4. Variabel independen lingkungan kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
5. Variabel independen disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

SARAN

Dari kesimpulan penelitian disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka saran untuk kedepannya sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan memberikan perhatian yang lebih terhadap disiplin pegawai dengan lebih sering melakukan penjadwalan yang sesuai agar kinerjanya meningkat.
2. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan etos kerja yang lebih baik agar karyawan lebih berkomitmen dan berdedikasi terhadap pekerjaannya sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang telah sesuai dengan standar perusahaan sehingga setiap pimpinan dapat memimpin pegawai dengan standar yang lebih baik dari sebelumnya sehingga kinerja pegawai meningkat.
4. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja seperti menambahkan blower udara dan perbaikan ventilasi udara sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan kinerja pegawai pun meningkat.
5. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mengganti atau menambah variable selain disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga diketahui kontribusi factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada

- Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Atto'illah, M. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA Vol.4 No.1*.
- Billy Tamarindang. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal emba*, 5(2).h 1599–1606.
- Christian Katiandagho dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. 2(3) . h 1592-1602.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Matrik: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Hasibuan, S.P.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam Belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Humaira, M. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai*. Skripsi Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sumatera Utara.
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. 2015 . Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Kartini, kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Melayu SP. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salembaempat.
- Octarina, Arischa. (2010). pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan pariwisata pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal jurusan manajemen fakultas ekonomi*.
- Rivai. Sagala, E. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rachmawati, K.I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh Belas, CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima , PT. Revika Aditama. Bandung.

Susi Marta Tambunan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'flahertys Medan. 4(2). h 113-129.

Sinamo, (2011). *Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Penerbit: CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3, Jakarta Prenada Media Group.

Vanessa S.A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Insentif Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Astra Daihatsu Internasional Lampung. *Skripsi Program Studi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung*