

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA KAMUNING KABUPATEN KUNINGAN

Askarno

Universitas Kuningan (UNIKU), Jawa Barat, Indonesia

Email: askarno12@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 17 Januari 2019 Diterima dalam bentuk revisi 8 Maret 2019 Diterima dalam bentuk revisi 26 Juni 2019</p>	<p>Tujuan penelitian yang ingin penulis capai adalah (1) Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (2) Untuk mendeskripsikan motivasi pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (3) Untuk mendeskripsikan disiplin pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (3) Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (6) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (7) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Metode yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Berdasarkan penelitian dan hasil pembahasan, ada beberapa saran yang penulis Untuk meningkatkan kinerja Pegawai gaya kepemimpinan diantaranya dengan Memberikan intruksi yang tepat, melakukan pengawasan secara kontinyu, memberi kesempatan berkomentar pada bawahan dan melimpahkan wewenang sesuai dengan bidang pekerjaannya.</p>
<p>Kata kunci: Gaya kepemimpinan; motivasi dan disiplin kerja; kinerja pegawai</p>	<p>Abstract <i>The research objectives that the writer wants to achieve are (1) To describe the leadership style in PDAM Tirta Kamuning, Kuningan Regency. (2) To describe the motivation of PDAM Tirta Kamuning employees, Kuningan Regency. (3) To describe the discipline of PDAM Tirta Kamuning employees, Kuningan Regency. (3) To describe the performance of PDAM Tirta Kamuning employees, Kuningan Regency. (4) To determine the effect of leadership style on the performance of PDAM Tirta Kamuning</i></p>

Keywords:

Leadership style;
motivation and work
discipline; employee
performance

employees, Kuningan Regency. (5) To determine the effect of motivation on the performance of PDAM Tirta Kamuning employees, Kuningan Regency. (6) To determine the effect of discipline on the performance of PDAM Tirta Kamuning employees, Kuningan Regency. (7) To determine the effect of leadership style, motivation and discipline on the performance of PDAM Tirta Kamuning employees, Kuningan Regency. A method that aims to describe the nature of something that is ongoing at the time the research is conducted and examines the causes of a particular phenomenon. Based on the research and the results of the discussion, there are several suggestions that the author makes to improve the performance of leadership style employees, including: Provide appropriate instructions, carry out continuous supervision, provide opportunities for comments to subordinates and delegate authority in accordance with their field of work.

Corresponden author: Askarno

Email: askarno12@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Melihat perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan organisasi untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan persaingan yang ketat dengan organisasi lain. Organisasi yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan mempertahankan kinerja pegawai tetap tinggi, kemungkinan besar organisasi akan mampu bertahan dan berkembang.

Demikian pula halnya dengan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan juga harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi karena hakikatnya pelayanan yang diberikan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Saat ini keberhasilan sebuah PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi pegawainya. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang dalam sebuah PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak bisa ditunda. Kehadiran teknologi dan sumber daya lain hanyalah alat atau bahan pendukung, karena pada akhirnya SDM-lah yang paling menentukan.

PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan yang berupaya memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat adalah PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan sebagai BLU (Badan Layanan Umum) terus berupaya meningkatkan pelayanan serta kemudahan akses bagi masyarakat yang membutuhkan.

Untuk mewujudkan layanan terbaiknya, PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan tentu harus memiliki pegawai yang berkinerja maksimal untuk mendukung visi, misi, tujuan dan segala program kegiatan yang dapat menaikkan citra PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang penting dalam mendorong kemajuan organisasi, sehingga kinerja pegawai penting untuk ditingkatkan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa kinerja yang baik dari pegawainya. (Tanjung, 2017) mendefinisikan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. (Samsuni, 2017) mendefinisikan bahwa” Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pegawai yang memungkinkan memiliki kinerja tinggi adalah pegawai yang memiliki tanggung jawab, taat pada aturan, jujur dalam bekerja, kerjasama yang harmonis, dan memiliki prakarsa. Apabila pegawai bekerja optimal penuh kesadaran, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai (Kurniawan, 2015).

Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai tidak selamanya dalam keadaan konstan, begitu pula dengan pegawai di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, masih tampak lemahnya kinerja yang ditunjukkan dengan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurangnya prakarsa dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, dan kurang terlibatnya dalam proses kerjasama antar unit, kurang mematuhi aturan disiplin dan sebagainya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin.

Sebagai penggerak dalam organisasi, pemimpin merupakan salah satu pemegang kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kemampuan pemimpinnya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya tersebut termasuk pegawai yang bekerja di organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana dituliskan (Hanna & Firnanti, 2013) bahwa: “Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi”.

Dalam memimpin sebuah organisasi, seorang pemimpin menggunakan cara-cara atau gaya kepemimpinan. (Antou, 2013) mendefinisikan: “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat”.

Dalam menghadapi perubahan dunia bisnis yang dinamis seperti saat ini, seorang pemimpin diharapkan menjadi titik pusat yang mengendalikan organisasi dalam menghadapi berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi. Begitu pula dalam hal pengendalian sumber daya manusia di dalam organisasi, seorang pemimpin juga diharapkan mampu untuk memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasi potensi dirinya agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Almasri, 2017).

Selain gaya kepemimpinan, untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan adanya motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu, pegawai yang memiliki motivasi akan menunjukkan prestasi kerjanya, merasa pekerjaan yang dilaksanakannya merupakan pekerjaan yang menarik sehingga selalu tertantang untuk menyelesaikannya dengan benar, memiliki tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan kepadanya serta selalu berupaya untuk mengikuti pengembangan diri untuk kemajuannya.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun. Menurut (Murti & Srimulyani, 2013):

”Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja”.

Maman (Kemala, 2018) menerangkan bahwa kinerja berhubungan dengan motivasi dengan pernyataannya sebagai berikut: ”Motivasi menjadi alat pemicu semburan hasil kerja yang efektif, efisien, produktif dan memberikan kepuasan”.

Disamping gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin turut menentukan kinerja pegawai. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan. Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mentaati peraturan yang ada dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan, yang pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Seperti yang dikemukakan (Faslah & Savitri, 2013): “Disiplin kerja yaitu melaksanakan segala sesuatu ketentuan dan peraturan kerja dengan baik”. Pentingnya peranan disiplin dikemukakan oleh (Rahmawati, 2013) yang berpendapat bahwa: “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap

organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan”. Intinya, dengan disiplin maka dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Maka dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi, pimpinan menerapkan gayanya yang tepat untuk menuntun, mengarahkan dan membimbing pegawai, motivasi yang tinggi dari pegawai untuk bekerja secara maksimal dan penerapan disiplin dengan penuh tanggungjawab sangatlah perlu untuk menciptakan suatu kinerja yang tinggi.

Dari paparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai keempat variabel di atas (Variabel X1 Gaya Kepemimpinan), (Variabel X2 Motivasi), (Variabel X3 Disiplin) dan (Variabel Y Kinerja Pegawai) dan dituangkan dalam sebuah tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan”.

Tujuan penelitian yang ingin penulis capai adalah (1) Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan di PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (2) Untuk mendeskripsikan motivasi pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (3) Untuk mendeskripsikan disiplin pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (3) Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (6) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. (7) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode korelasional. Metode deskriptif menurut Travers dalam (Umar, 2005) adalah: “Metode yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”. Sedangkan menurut Gay dalam: “Metode deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses riset”. Sementara yang dimaksud penelitian deskriptif korelasional menurut Fox dalam adalah: “Metode yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Peneliti dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi”.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan program SPSS 17. Hasil uji validitas seluruh item untuk variable X₁, variabel X₂, variabel X₃ dan variabel Y, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X₁
(Gaya Kepemimpinan)

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	N
TOTAL	1		90
VAR00001	.376**	.000	90
VAR00002	.403**	.000	90
VAR00003	.410**	.000	90
VAR00004	.496**	.000	90
VAR00005	.508**	.000	90
VAR00006	.448**	.000	90
VAR00007	.384**	.000	90
VAR00008	.514**	.000	90
VAR00009	.513**	.000	90
VAR00010	.558**	.000	90
VAR00011	.453**	.000	90
VAR00012	.424**	.000	90
VAR00013	.461**	.000	90
VAR00014	.572**	.000	90
VAR00015	.484**	.000	90
VAR00016	.531**	.000	90
VAR00017	.468**	.000	90
VAR00018	.531**	.000	90
VAR00019	.440**	.000	90
VAR00020	.544**	.000	90

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item seluruhnya diperoleh taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh

item variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X_2 (Motivasi)

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. tailed)	(2- N
TOTAL	1		90
VAR00001	.449**	.000	90
VAR00002	.524**	.000	90
VAR00003	.550**	.000	90
VAR00004	.461**	.000	90
VAR00005	.421**	.000	90
VAR00006	.344**	.001	90
VAR00007	.588**	.000	90
VAR00008	.686**	.000	90
VAR00009	.557**	.000	90
VAR00010	.590**	.000	90
VAR00011	.506**	.000	90
VAR00012	.661**	.000	90
VAR00013	.523**	.000	90
VAR00014	.603**	.000	90
VAR00015	.563**	.000	90
VAR00016	.259*	.014	90
VAR00017	.405**	.000	90
VAR00018	.504**	.000	90
VAR00019	.595**	.000	90
VAR00020	.530**	.000	90

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item seluruhnya diperoleh taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh item variabel Motivasi (X_2) dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 3
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X₃ (Disiplin)

TOTAL			
	Pearson	Sig.	(2-
	Correlation	tailed)	N
TOTAL	1		90
VAR00001	.529**	.000	90
VAR00002	.493**	.000	90
VAR00003	.503**	.000	90
VAR00004	.657**	.000	90
VAR00005	.568**	.000	90
VAR00006	.561**	.000	90
VAR00007	.367**	.000	90
VAR00008	.520**	.000	90
VAR00009	.380**	.000	90
VAR00010	.537**	.000	90
VAR00011	.493**	.000	90
VAR00012	.562**	.000	90
VAR00013	.437**	.000	90
VAR00014	.611**	.000	90
VAR00015	.469**	.000	90

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 15 item seluruhnya diperoleh taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh item variabel Disiplin (X₃) dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 4
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel Y
(Kinerja Pegawai)

TOTAL			
	Pearson	Sig.	(2-
	Correlation	tailed)	N
TOTAL	1		90
VAR00001	.503**	.000	90
VAR00002	.585**	.000	90

VAR00003	.557**	.000	90
VAR00004	.516**	.000	90
VAR00005	.606**	.000	90
VAR00006	.569**	.000	90
VAR00007	.507**	.000	90
VAR00008	.490**	.000	90
VAR00009	.557**	.000	90
VAR00010	.643**	.000	90
VAR00011	.509**	.000	90
VAR00012	.515**	.000	90
VAR00013	.587**	.000	90
VAR00014	.521**	.000	90
VAR00015	.358**	.001	90

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 15 item seluruhnya diperoleh taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian seluruh item variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan pada PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 7,698 >$ dari $t_{tabel} 1,987$ artinya signifikan. Hal tersebut berarti $7,698 (X_1)$ secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 40,2%. (2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) memiliki nilai $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 7,287 >$ dari $t_{tabel} 1,987$ artinya signifikan. Hal tersebut berarti $7,287 (X_2)$ motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 37,6%. (3) Terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) memiliki nilai $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 4,794 >$ dari $t_{tabel} 1,987$ artinya signifikan. Hal tersebut berarti $4,794 (X_3)$ disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 20,7%. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

sebesar 0,739, hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai pengaruh yang kuat berada pada batasan tafsiran nilai R antara 0,60 – 0,799.

Bibliografi

- Almasri, M. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Antou, D. O. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 13–28.
- Kemala, A. (2018). Faktor psikososial lingkungan kerja (studi kasus) pada karyawan pabrik SSP PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Volume*, 11(1).
- Kurniawan, H. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Topsis Berbasis Web Pada CV. Surya Network Indonesia. *Proceedings Konferensi Nasional Sistem Dan Informatika (KNS&I)*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Rahmawati, A. H. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Umar, H. (2005). Metode penelitian untuk skripsi & tesis bisnis. *Edisi Baru, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.*