

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE UDAYA RESORT & SPA UBUD

Ni Made Arwita Sari Wirata¹, I Nengah Subadra²

^{1,2}Universitas Triatma Mulya

Jl. Kubu Gunung, Tegal Jaya, Dalung, Kuta Utara, Badung, Bali
e-mail: ¹arwitasariwirata@gmail.com, ²inengahsubadra@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of education level and work discipline on employee performance partially and simultaneously. This study uses a quantitative research design with the variables studied: education level, work discipline, and employee performance. The research subjects used all 43 employees who worked at The Udaya Resort & Spa Ubud, which it was called a saturated sample population study. The data collected in this study is the level of education, work discipline, and employee performance. Data were collected by using questionnaires and observation techniques which were then analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The analysis results show that (1) education level partially has a positive and significant effect on employee performance at The Udaya Resort & Spa Ubud which is indicated by the results of the regression coefficient b_{1x1} which is positive. (2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance at The Udaya Resort & Spa Ubud, this can be seen from the results of the b_{2x2} positive regression coefficient. (3) education level and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at The Udaya Resort & Spa Ubud.

Keywords: level of education, work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini pariwisata di Bali semakin berkembang pesat. Hal ini ditandai dengan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dalam lima tahun terakhir yang mana pada tahun 2015 mencapai 4,1 juta wisatawan sampai dengan 6,2 juta sampai dengan tahun 2019. Namun pada awal tahun 2020 hingga tahun 2021 jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mengalami penurunan yang signifikan yang disebabkan oleh pandemi *Covid-19* (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2022). Seiring pesatnya perkembangan pariwisata Bali dibuktikan dengan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan mancanegara setiap tahun mendorong meningkatnya pembangunan fasilitas akomodasi penunjang pariwisata, salah satunya hotel. Menurut Bagyono (2014: 63), hotel adalah jenis akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk mendapatkan pelayanan penginapan, makan dan minum serta pelayanan lainnya. Perkembangan jumlah hotel di Bali terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2021, tercatat sebanyak 403 hotel berbintang yang ada dan tersebar di 8 kabupaten di Bali di mana sebanyak 31 hotel berbintang berada di Kabupaten Gianyar (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2021). Salah satu hotel berbintang di Kabupaten Gianyar tepatnya di Kecamatan Ubud adalah The Udaya Resort & Spa Ubud.

Semakin banyaknya hotel yang ada di Ubud mengakibatkan semakin ketatnya persaingan bisnis sehingga membuat pihak manajemen The Udaya Resort & Spa Ubud dituntut untuk terus meningkatkan inovasi dan keterampilan dalam memimpin

perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu bersaing. Dalam mencapai tujuan tersebut berbagai macam aspek harus diperhatikan salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang dipekerjakan termasuk didalamnya adalah kinerja karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Hamzah (2019), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan pegawai dengan bekerja penuh ketelitian, ketepatan waktu dalam bekerja, loyalitas terhadap organisasi serta memiliki kepribadian yang baik. Hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dikatakan berkualitas dan berhasil apabila kinerja karyawan mampu mencapai standar kinerja. Menurut pendapat dari Ayun (2011) dalam Putra, dkk. (2016), menyatakan bahwa standar kinerja adalah tolok ukur minimal kinerja yang harus dicapai oleh karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kerjanya tidak dapat diterima atau dikategorikan buruk atau sangat buruk.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, The Udaya *Resort & Spa* Ubud menetapkan nilai standar kinerja karyawan sebesar 85 dari 100. Namun permasalahan yang penulis temukan berdasarkan observasi di The Udaya *Resort & Spa* Ubud adalah kinerja karyawan yang masih banyak belum mencapai standar perusahaan dimana hanya terdapat dua departemen (*Admin & General* dan *Spa*) yang rata-rata kinerja karyawannya mampu melebihi nilai standar kinerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Sedangkan sebanyak tujuh departemen (*HR & Security, Sales & Marketing, Front Office, F&B Product, F&B Service, Housekeeping* dan *Engineering*) dimana karyawannya belum mencapai nilai standar kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan The Udaya *Resort & Spa* Ubud masih kurang.

Kinerja karyawan yang kurang di The Udaya *Resort & Spa* Ubud diduga disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Berdasarkan observasi sederhana yang dilakukan di The Udaya *Resort & Spa* Ubud ditemukan bahwa dari segi tingkat pendidikan informal dan non-formal karyawan sudah baik, hal ini dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pelatihan atau jurusan yang ditempuh dengan bidang pekerjaan saat ini dan di lingkungan departemen masing-masing oleh senior maupun keluarga di rumah, tetapi dari segi tingkat pendidikan formal karyawan terlihat kurang bagus di mana rata-rata karyawan masih berpendidikan akhir SMA/SMK dan bahkan ada yang masih berpendidikan terakhir SMP. Dengan minimnya pendidikan karyawan The Udaya *Resort & Spa* Ubud tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal pola pikir dan keterbukaan pemikirannya terhadap perkembangan dan perubahan serta hal-hal baru. Sastrohadiwiryono (2002) dalam Mufidah, dkk. (2014), menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi (Putra, dkk. 2016).

Selain tingkat pendidikan, hal lain yang diduga mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan The Udaya *Resort & Spa* Ubud adalah disiplin kerja. Menurut Yusuf dkk. (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan, ketaatan, kesetiaan karyawan terhadap ketentuan, peraturan atau norma yang berlaku. Disiplin kerja mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai

mekanisme yang telah ditetapkan (Putra, dkk. 2016). Menurut Sinambela (2016: 333), bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut Setiawan & Dewi (2014: 147), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan beberapa indikator yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan, serta taat terhadap peraturan lainnya. Pada hasil observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan sudah mematuhi peraturan perusahaan, peraturan perilaku dan pekerjaan dan peraturan lainnya. Namun permasalahan yang terjadi adalah ditemukan masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan mengenai waktu kehadiran atau datang terlambat, hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan di *The Udaya Resort & Spa Ubud*, masih rendah.

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *The Udaya Resort & Spa Ubud*".

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan yang ekplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut. (1) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. (2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (3) tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pariwisata terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan yang terkait kinerja karyawan, tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen *The Udaya Resort & Spa Ubud* sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan ketentuan terkait dengan tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison dkk. (2017: 10), adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 3). pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan mengelola sumber daya manusia.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Mangkunegara (2016: 67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menciptakan suatu hasil kerja tertentu berdasarkan tugas yang dibebankan yang diukur dan dinilai dari segi kualitas dan kuantitas.

Menurut Ria (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) tingkat pendidikan karyawan (2) sikap loyal terhadap instansi (3) tempat bekerja (4) budaya kerja (5) masa kerja / pengalaman kerja (6)

disiplin kerja dan motivasi. Menurut Setiawan & Dewi (2014), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator – indikator sebagai berikut: ketetapan penyelesaian tugas (konsistensi) (2) kesesuaian jam kerja (3) tingkat kehadiran (4) kerjasama antar karyawan (5) kepuasan kerja.

Tingkat pendidikan menurut Muhadi (2017: 14), merupakan suatu prosedur sistematis dan terorganisir yang mempelajari secara konseptual dan teoritis untuk tujuan – tujuan umum, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin meningkat kemampuan seseorang dan semakin mudah dalam mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Erwani (2018), mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh Nurkholis (2013: 28), menyatakan bahwa semakin berpendidikan seseorang maka tingkat pendapatannya semakin baik, hal ini dimungkinkan karena orang yang berpendidikan lebih produktif bila dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan, produktivitas seseorang tersebut dikarenakan keterampilan teknis yang dimiliki dapat diperoleh dari pendidikan. Oleh karena itu salah satu tujuan yang harus dicapai oleh pendidikan adalah mengembangkan keterampilan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan menurut Lestari (2011) yaitu: (1) pendidikan formal (2) pendidikan informal (3) pendidikan non-formal.

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *disiplina* yang artinya latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Yusuf, dkk. (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan, ketaatan, kesetiaan karyawan terhadap ketentuan, peraturan atau norma yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016: 88), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan usaha dari diri karyawan untuk bersedia menghormati dan mematuhi segala ketentuan, norma dan peraturan perusahaan yang berlaku agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal, efektif dan efisien.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016: 94), adalah (1) taat terhadap aturan waktu (2) taat terhadap peraturan perusahaan (3) taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan (4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di The Udaya Resort & Spa Ubud yang berjumlah 43 orang yang seluruhnya dijadikan populasi sehingga teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Obyek penelitian ini adalah tingkat pendidikan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah berupa data jumlah karyawan, tingkat pendidikan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang

bersumber dari *Human Resources Departemen The Udaya Resort & Spa Ubud*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah (1) observasi (2) survey atau kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan aplikasi *SPSS (Statistical Package for The Social Science) Version 25 for Windows*, maka diperoleh hasil perhitungan pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Correlation</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Partial</i>
(Constant)	0,736	0,550		1,338	0,188	
Tingkat_Pendidikan	0,282	0,116	0,295	2,435	0,019	0,359
Disiplin_Keerja	0,568	0,123	0,561	4,634	0,000	0,591
R = 0,758 ^a R ² = 0,574 F tabel (0,05;2;40) = 3,230 F hitung = 26,989 T tabel (0,05;43-2-1) = 1,683 Persaman Regresi $Y = 0,736 + 0,282X_1 + 0568X_2$						

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi dengan interpretasi sebagai berikut: (1) Nilai Konstanta bernilai positif sebesar 0,736 artinya apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel lain atau variabel bebas maka nilai konstan dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,736. (2) secara parsial terdapat korelasi dengan kategori rendah antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan sebesar 0,359. (3) disiplin kerja secara parsial memiliki korelasi dengan kategori sedang terhadap kinerja karyawan sebesar 0,591. (4) terdapat korelasi yang kuat secara simultan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di *The Udaya Resort & Spa Ubud* sebesar 0,758.

Temuan lain yang diperoleh yaitu (1) tingkat pendidikan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Udaya Resort & Spa Ubud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien variabel tingkat pendidikan sebesar 0,282. Pengujian ini didukung dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,435 > t_{tabel} (0,05;40) = 1,683$ sehingga dapat disimpulkan apabila tingkat pendidikan meningkat maka kinerja karyawan di *The Udaya Resort & Spa Ubud* juga akan mengalami peningkatan. (2) disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Udaya Resort & Spa Ubud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien

variabel disiplin kerja sebesar 0,568. Pengujian ini didukung dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,634 > t_{tabel} (0,05;40) = 1,683$ sehingga dapat disimpulkan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan di The Udaya Resort & Spa Ubud juga akan mengalami peningkatan. (3) tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Udaya Resort & Spa Ubud. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda $Y = 0,736 + 0,282X_1 + 0,568X_2$. Pengujian ini ditunjang dengan nilai F_{hitung} sebesar $5,140 > F_{tabel}$ sebesar 3,220 ($df_1 = 2, df_2 = 40$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Udaya Resort & Spa Ubud

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di The Udaya Resort & Spa Ubud.
2. Disiplin kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di The Udaya Resort & Spa Ubud.
3. Tingkat pendidikan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di The Udaya Resort & Spa Ubud.

Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen di The Udaya Resort & Spa Ubud dan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Bagi pihak manajemen The Udaya Resort & Spa Ubud agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan disiplin kerja karena berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menempuh pendidikan tinggi, pelatihan, seminar dan sosialisasi. Dari segi disiplin kerja, pihak manajemen dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan melakukan pengawasan dan pembinaan terkait pelanggaran-pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya perlu membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti insentif, budaya organisasi dan beban kerja dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Statistik Provinsi Bali. (2019). *Jumlah Hotel Bintang di Bali Menurut Kabupaten/Kota Dan Kelasnya*. (online) Tersedia di: <https://bali.bps.go.id/>. (Diakses pada 20 Oktober 2021 dan 13 Februari 2022)
- Badan Statistik Provinsi Bali. (2021). *Banyaknya Wisatawan Mancanegara ke Bali dan Indonesia, 1969-2021*. (online) Tersedia di:

- <https://bali.bps.go.id/statictable/2018/02/09/28/banyaknya-wisatawan-mancanegara-ke-bali-dan-indonesia-1969-2021.html/> (Diakses pada 23 Juni 2022)
- Bagyono, 2014, *Pariwisata Dan Perhotelan*. Bandung, Alfabeta
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta
- Erwani, 2018, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Sindu Kusuma Edupark Yogyakarta), (Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknologi Yogyakarta), Yogyakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknologi Yogyakarta. <http://eprints.uty.ac.id/1969/>, diakses pada 20 Oktober 2021
- Hamzah, Amir, 2019, Pengaruh Pendidikan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur, Dalam *Jurnal Simplex*. Vol 2. No. 2. Lampung Timur, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro: <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/367>
- Hasibuan, H, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Mufidah., Mandey, S.L. & Mananeke, L, 2014, Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jasa Raharja Putera Manao, Dalam *Jurnal EMBA*, 2(2), 1339- 1348, <http://ejournal.unsrat.ac.id/>
- Nurkholis, (2013), Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi, Dalam *Jurnal Kependidikan*. Vol 1. No. 1. Purwokerto, Sekolah Tinggi Agama Islam Purwokerto: <https://media.neliti.com/media/publications/104343-ID-none.pdf>
- Putra, I.W.I., Suwendra, I.W., & Bagia, I.W, 2016, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Amaravathy Resort, Dalam *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 4. No. 1, Singaraja, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha.: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/viewFile/6706/4567>
- Ria, C.E, 2016, Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara, Dalam *Ekonomika dan Manajemen*, Vol.5 No.2, Sumatera Utara, Universitas Darma Agung: <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/332>
- Setiawan. F., & Dewi, A.A. S. K, 2014, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.3 No.5, Denpasar, Universitas Udayana: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7951>
- Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Sutrisno, E, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Fajar Interpratama Mandiri
- Yusuf, M., Paranoan, D.B. & Margono, 2014, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Sangkata Kabupaten Kutai Timur, *eJournal Administrative Reform*. 2(3). 1587-1598, <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id>