
Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar

Ni Made Retno Wati⁽¹⁾

I Wayan Suartina⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

e-mail: wati02@gmail.com

ABSTRACT

PT Astra Honda Motor Cokroaminoto. Location in this study at PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto in Denpasar with samples used as many as 42 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Rehabilitation, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, t Test and Test F. Based on the results of the analysis it can be found that: (1) financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, where a value of t 2,454 and sig 0.019 is obtained. (2) Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, where a value of t 2,230 and sig 0.032 is obtained. (3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, where a value of t 2,695 and sig 0.010 is obtained. (4) simultaneously financial compensation, emotional intelligence and work discipline have a significant effect on employee performance, where a value of F 16,866 and significance of 0.000 is obtained. The magnitude of the influence of free variables on employee performance is 53.7%.

Keywords: *Financial Compensation; Emotional Intelligence; Work Discipline; Employee Performance*

ABSTRAK

PT Astra Honda Motor Cokroaminoto. Lokasi dalam penelitian ini di PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto di Denpasar dengan sampel yang digunakan sebanyak 42 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil analisis dapat ditemukan bahwa: (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t 2,454 dan sig 0,019. (2) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t 2,230 dan sig 0,032. (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t 2,695 dan sig 0,010. (4) secara simultan kompensasi finansial, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai F 16,866 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 53,7%.

Katakunci: *Kompensasi Finansial; Kecerdasan Emosional; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto mengalami penurunan kinerja karyawan akibat kebijakan kompensasi finansial yang tidak jujur, karena tidak sesuai dengan posisi dan pekerjaan yang ditawarkan serta rendahnya kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi. Karyawan yang mengakibatkan kemampuan untuk fokus pada hal-hal positif dan menjaga keharmonisan dengan orang-orang di sekitarnya semakin menurun. Tidak hanya itu, masalah latency juga menunjukkan adanya masalah disiplin kerja yang terjadi di kalangan karyawan. Jika karyawan terlambat masuk kerja berarti tidak dapat bekerja dengan baik, sehingga menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan juga karyawan sering meninggalkan pekerjaan saat pulang ke rumah. Mereka tidak menyadari sepeda motor target penjualan.

Bagi perusahaan, keberhasilan sebagai kegagalan untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegar Lestari (2018: 275), kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh staf PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto, dengan target penjualan yang tercapai pada tahun 2019. Data penjualan yang diperoleh menunjukkan bahwa data penjualan akan fluktuatif dan cenderung mengalami penurunan produksi. Terlihat sembilan bulan terakhir terus menurun. Pengurangan biaya produksi tersebut tentunya berdampak pada penurunan penjualan perusahaan dan kualitas produk PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto berdampak besar pada fasilitas produksi perusahaan. Hal ini mungkin menjadi alasan pengurangan kapasitas karyawan karena kurangnya pelatihan dan pendidikan, yang diberikan terutama ketika meningkatkan kapasitas staf produksi (kepala departemen penjualan).

Selain dipengaruhi oleh kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan balas jasa atas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan, baik berupa uang maupun penghargaan dan motivasi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menghitung tingkat remunerasi yang sesuai untuk semua karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terdapat banyak masalah dengan kompensasi finansial yang dimiliki staf PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto. Meskipun kompensasi finansial telah diberikan, masih ada keluhan dari karyawan yang berarti bahwa kebijakan gaji yang diterapkan masih dianggap buruk, tidak ada kenaikan upah untuk karyawan jangka panjang dan pemberian THR dan bonus tidak tepat waktu. Di sisi lain, jumlah bonus biasanya lebih tinggi untuk pemasar, sehingga pembagian bonus dianggap tidak adil.

Selain perbedaan kompensasi finansial yang diterima, karyawan dianggap sulit beradaptasi, dan karyawan terkadang kesulitan mengendalikan emosinya di tempat kerja.

Masalah kecerdasan emosional PT Astra Honda Motor Cokroaminoto termasuk karyawan yang kesulitan mengambil keputusan, terutama ketika diajak berdiskusi tentang masalah pemasaran. Karyawan kesulitan mengendalikan emosinya, sehingga masalah rumah tangga terkadang datang bekerja. Disiplin kerja karyawan rendah, ketika keinginan karyawan untuk mencapai kondisi yang lebih baik dan mengambil inisiatif serta bertindak efektif rendah. Rendahnya sikap saling percaya antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dalam hal kecerdasan emosional, setiap karyawan perlu berpikir lebih dalam dan harus mengendalikan emosinya ketika dihadapkan pada masalah yang harus diselesaikan oleh organisasinya.

Selain penghargaan finansial dan kecerdasan emosional, disiplin karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi tentunya akan dapat bekerja lebih cepat dan efisien. Masalah terkait disiplin kerja juga sering terjadi, antara lain karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan yang masih datang terlambat ke kantor, tugas dan kewajiban kerja. Bahkan jika rata-rata bulanan di bawah normal, peneliti menemukan bahwa ada 6 bulan yang harus dipantau oleh PT. Asra Honda Motor akan merumahkan karyawannya dan tahun depan diharapkan jumlah karyawannya akan berkurang.

Perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan secara jujur dan tepat guna untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen penggajian yang baik membantu perusahaan merekrut, mempertahankan, dan mempertahankan karyawan mereka. Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja berdasarkan kontrak harus mempertimbangkan kompensasi finansial kepada karyawannya sehingga karyawan menciptakan kepuasan dan berdampak positif bagi masyarakat. Hasil penelitian Kurniawati (2017), menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hasil Penelitian oleh Sumarjo, dkk (2019) serta Christy, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori maka dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto.

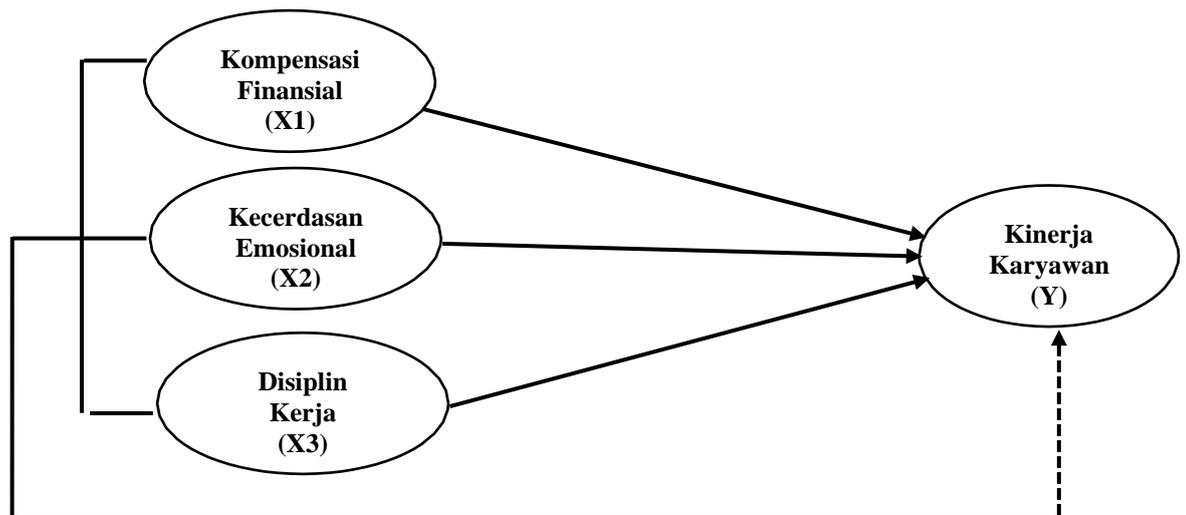
H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto.

H4: Kompensasi finansial, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode evaluasi kuantitatif, dimana data mengenai masalah yang diteliti diperoleh dari PT. Astra Honda Motor Tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari kompensasi finansial (X1), kecerdasan emosional (X2), disiplin kerja (X3), pada variabel Y yaitu kinerja karyawan (batas variabel), sebagian atau secara bersamaan. Adanya imbalan finansial yang adil, kecerdasan emosional karyawan yang baik dan keseimbangan disiplin kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga penting untuk memperhatikan kinerja karyawan melalui ketiga variabel tersebut. Berdasarkan peristiwa yang terjadi, landasan teori dan penelitian sebelumnya, model penelitian disajikan seperti pada Gambar 3.1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Kurniawati (2017)

Investigasi ini dilakukan oleh PT Astra Honda Motor Cokroaminoto yang beralamat di Jalan Cokroaminoto No. 80, Denpasar Utara. Tujuan penelitian ini adalah evaluasi keuangan, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Astra Honda Motor Cokroaminoto berjumlah 42 orang karyawan tetap. Karena jumlah penduduknya kurang dari 100 orang, menurut Arikunt (2003: 120), jika surveinya tidak kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Tapi kalau lebih dari 100, bisa dari 5 persen menjadi 35 persen dari populasi saat ini. Jadi 42 penduduk tinggal di sini. Metode pengumpulan data

pertanyaan disebarkan kepada seluruh responden, kemudian alat penelitian diuji dan dilakukan analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa hasil uji validitas, maka hasil uji reliabilitas yang digunakan sebagai valid terbukti dari nilai koefisien korelasi >0,30 dan reliabilitas terlihat dari nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

| No | Variabel Penelitian | Item Pernyataan | Validitas | | Reliabilitas | |
|----|---------------------------|---------------------------------|--------------------|-------|------------------|----------|
| | | | Koefisien Korelasi | Ket | Cronbach's Alpha | Ket |
| 1 | Kompensasi Finansial (X1) | X1.1 – X1.12 | > 0,30 | Valid | > 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kecerdasan Emosional (X2) | X2.1-X2.12 | | | | |
| 3 | Disiplin Kerja (X3) | X3.1-X3.10 | | | | |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | Y ₁ -Y ₁₁ | | | | |

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov yang menunjukkan kisaran nilai Asymp. Tanda tangan (2-tailed) adalah 0,068 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi secara luas. Semua variabel bebas memiliki nilai toleransi > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan VIF, semua variabel memiliki nilai VIF < 10. Artinya tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas pada model regresi. Setiap model memiliki nilai rata-rata lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

| Variabel | Normalitas | Multikolineritas | | Heteroskedastisitas |
|---------------------------|------------------------|------------------|-------|---------------------|
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | Tolerance | VIF | Sig |
| Kompensasi Finansial (X1) | 0,068 | 0.800 | 1.249 | 0.968 |
| Kecerdasan Emosional (X2) | | 0.660 | 1.515 | 0.641 |
| Disiplin Kerja (X3) | | 0.626 | 1.598 | 0.738 |

Sumber : Data diolah (2022)

Nilai Analisis Determinasi (R^2) dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.537. Hal ini berarti 53,7 persen variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen kompensasi finansial (X1), kecerdasan emosional (X2) dan disiplin kerja (X3). Sedangkan sisanya ($100\% - 53,7\% = 46,3\%$) dijelaskan oleh sebab – sebab lain diluar model penelitian yaitu kemampuan dan motivasi kerja, kepuasan kerja serta lingkungan kerja.

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 1,565 + 0,282X_1 + 0,250X_2 + 0,364X_3$ diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 3 yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,2825 (positif), nilai t-hitung (2,454) > t-tabel (2,024) dengan signifikan $0,019 < \alpha (0,05)$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Artinya semakin sesuai besarnya kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Honda Cokroaminoto mesin Denpasar. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawati (2017) yang menjelaskan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan penelitian Sumarjo, et al (2019) dan Christy. , et al (2020) menjelaskan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,250 (positif), nilai t-hitung (2,230) > t-tabel (2,024) dengan signifikan $0,032 < \alpha (0,05)$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin baik kinerja karyawan pada pekerjaan PT. Astra Honda Cokroaminoto mesin Denpasar. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Hidayat, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian Erdiyanti dan Sumardin (2018) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,364 (positif), nilai t-hitung (2,695) > t-tabel (2,024) dengan signifikan $0,010 < \alpha (0,05)$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Artinya semakin disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Astra Honda Cokroaminoto mesin Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, didukung oleh temuan penelitian dari Rifaldi (2019), Nugroho (2020) dan Waluyo (2020), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji-T

| Model | Coefficients ^a | | Standardized | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.565 | 5.202 | | .301 | .765 |
| Kompensasi finansial | .282 | .115 | .291 | 2.454 | .019 |
| Kecerdasan emosional | .250 | .112 | .292 | 2.230 | .032 |
| Disiplin kerja | .364 | .135 | .362 | 2.695 | .010 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji signifikan simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 4 dapat menunjukkan bahwa nilai F-hitung (16,866) > F-tabel (2,85) dengan nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan kompensasi finansial (X1), kecerdasan emosional (X2) dan disiplin kerja (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan kompensasi finansial (X1), kecerdasan emosional (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik kompensasi finansial, kecerdasan emosional dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riga Putra Kurniawan (2012) menyatakan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji-F

| Model | | ANOVA ^a | | | | Sig. |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | |
| 1 | Regression | 1626.411 | 3 | 542.137 | 16.866 | .000 ^b |
| | Residual | 1221.494 | 38 | 32.145 | | |
| | Total | 2847.905 | 41 | | | |

Sumber : Data diolah (2022)

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto Denpasar. (2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto Denpasar. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto Denpasar. (4)

Kompensasi finansial, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto Denpasar. Saran penelitian yang dapat diberikan yaitu (1) meningkatkan jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. (2) memberikan pelatihan kepada karyawan, agar karyawan mampu memahami orang lain serta perusahaan bisa melakukan pertukaran karyawan dengan PT. Astra Honda Motor yang lainnya. (3) memberikan motivasi dan selalu mengawasi karyawan dalam bekerja (4) PT. Astra Honda Motor Cokroaminoto Denpasar hendaknya memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan, agar karyawan selalu berusaha bekerja dengan lebih baik lagi dan mampu melebihi target penjualan.

Daftar Pustaka

- Dwijayati, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kompensasi finansial Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Indah Cargo Pekanbaru. *Jom Fekon Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 4(1), 472–483.
- Edison, Anwar, dan Komariah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Hanapiah, Fani, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Regional V Jawa Barat*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung.
- Hestisani, Bagia, Suwendra, 2017, *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Buleleng*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)
- Irham Fahmi, (2018), *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Lukiyanto, Irwan, 2017, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 1 Januari 2017.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mahendrawan, I Gede, Indrawati, Ayu Desi, 2016, *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*, E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2016: 3936-3961 ISSN : 2302-8912
- Malayu SP. Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Muntyati, Eka Amalina, Atjo Wahyu, Awaluddin, 2017, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Bagian Maintenance PT Semen Bosowa*, <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/25063>, diakses : 3 Januari 2019

-
- Pontoh, Farham M, 2018, *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah*, e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 101-113 ISSN: 2302-2019.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Safitri, Erma, 2019, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* *Jurnal Ilmiah Manajemen / Volume 1 Nomor 4 Juli 2019* ISSN 2303-1174 P.M.
- Sahangggamu, Mandey, 2014, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya* *Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014*, Hal. 514-523
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, dkk 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Widianta, Bagia, Suwendra, 2016. *Pengaruh Motivasi berprestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan*, e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016, tanggal 5 April 2017.
- Wiratama, Sintaasih, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.