

PENGARUH KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (KOMINFO) KABUPATEN
LABUHANBATU

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, nurindahsulfia01@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of skills, work environment, motivation and work discipline on employee performance on employee performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. This type of research is associative research. Data collection in this study was conducted through a survey approach with quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 48 respondents, while the population used in this study were Employees at the Employee Performance at the Office of Communication and Informatics (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires. and documentation study. The data analysis tool used in this study was SPSS (Statistical Product Software Solution). The data analysis technique in this research is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significance test (t test), simultaneous significant testing (F test), and determination coefficient testing (R²). The results of this study indicate partially (t test) it is known that skills have a significant effect on Employee Performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. Work Environment has a significant effect on Employee Performance on Employee Performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency. Motivation has a significant effect on Employee Performance at the Office of Communication and Information Technology (KOMINFO) Labuhanbatu Regency Then Work Discipline has a significant effect on Employee Performance on Employee Performance at the Office of Communication and Information Work Environment, Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at the Labuhanbatu Regency Communication and Information Service (KOMINFO) Through testing the coefficient of determination (R Square) 69.9% means that Skills, Work Environment, Motivation, and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance³, The remaining 83% 3.25% is influenced by other variables that were not examined in this study.

Keywords: Skills, Work Environment, Motivation and Work Discipline, Employee Performance.

Pendahuluan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Motivasi unsur yang terpenting bahwa rangka pemahaman teori keperilakuan bisa saja dilakukan lebih mendalam. Sedangkan sebagaimana teori umum mengenai sumber daya manusia telah berpegaruh oleh pegawai akan terdorong untuk berbuat

semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Karena bahwa dengan keberhasilan organisasi keberhasilan mencapai tujuan berbagai sarannya kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai tersebut.

Kajian Pustaka

Penelitian Terdahulu

Puspita Sari, 2010 dengan judul penelitian Strategi Komunikasi Dalam Layanan SMS Interaktif Pemkot Tangerang. Broto (2019) yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber daya manusia di kantor Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta". Persamaan penelitian ini dengan penelitian dari peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia. Penelitian dari Nasution & Nasution (2020) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya". Adapun perbedaannya, penelitian ini meneliti objek Bank BNI Syariah cabang Dharmawangsa Surabaya.

Keterampilan

Menurut (Hidayati, 2018:27) Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyatel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Neni Triastuti, 2018:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain - lain. lingkungan kerja segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Motivasi

Menurut (Can and Yasri, 2016:41) Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai.

Disiplin Kerja

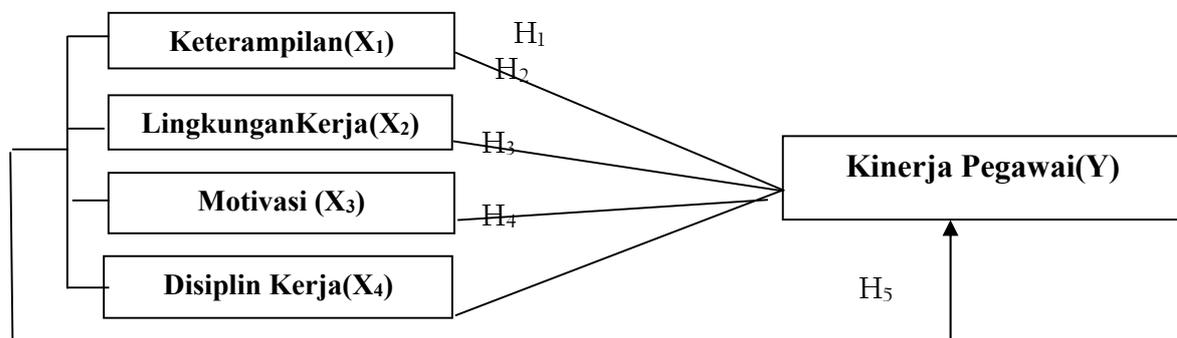
Menurut (Evawati Khumaedi, 2016:21) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai

Menurut (Husain, 2018:176) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
- H2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
- H3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
- H4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
- H5. Keterampilan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) yang beralamat di Jl. Gose Gautama, Ujung Bandar, Rantau Selatan, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan Juni 2020.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu

dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 48 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 16.059 | 3.102 | | 5.177 | .000 | | |
| Keterampilan | .168 | .097 | .107 | 1.928 | .009 | .456 | 2.195 |
| Lingkungan Kerja | .274 | .116 | .181 | 3.640 | .033 | .903 | 1.108 |
| Motivasi Kerja | .192 | .129 | .086 | 2.714 | .007 | .992 | 1.008 |
| Disiplin Kerja | .491 | .113 | .376 | 4.353 | .000 | .452 | 2.214 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan table 4.1 diperoleh persamaan linear berganda yaitu:

$$Y = 16.059 + 0,168 X_1 + 0,274 X_2 + 0,192 X_3 + 0,491 X_4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan 16,059 artinya jika keterampilan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diteliti konstan, maka kinerja pegawai sebesar 16,059.
2. Nilai koefisien regresi keterampilan sebesar 0,168 artinya setiap peningkatan keterampilan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,168.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,274 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,274.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,192 artinya setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,192.
5. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,491 artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,491.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16.059 | 3.102 | | 5.177 | .000 |
| Keterampilan | .168 | .097 | .107 | 1.728 | .091 |
| Lingkungan Kerja | .274 | .116 | .181 | 2.640 | .525 |
| Motivasi | .192 | .129 | .086 | 3.714 | .479 |
| Disiplin Kerja | .491 | .113 | .376 | 4.353 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh informasi sebagai berikut :

1. t_{hitung} untuk variabel keterampilan (X_1) adalah 1,728 sedangkan $t_{tabel} 2,015$. Maka, $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,728 < 2,015$. Dengan nilai signifikan sebesar 0,10 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial keterampilan (X_1) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
2. t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 2,640 sedangkan $t_{tabel} 2,015$. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,640 > 2,015$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,033 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
3. t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_3) adalah 3,714 sedangkan $t_{tabel} 2,015$. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,714 > 2,015$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.
4. t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_4) adalah 4,353 sedangkan $t_{tabel} 2,015$. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,353 > 2,015$. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,000. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 42.049 | 4 | 10.512 | 6.660 | .000 ^a |
| Residual | 67.868 | 43 | 1.578 | | |
| Total | 109.917 | 47 | | | |

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel diketahui nilai $F_{hitung} 6,660 > F_{tabel} 2,588$ dengan $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$. Hal tersebut menunjukkan variabel bebas X_1, X_2, X_3 dan X_4 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Keterampilan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bimbingan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. (Sudarmanto, 2009:60) Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Keterampilan (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 66,7% atau sebanyak 32 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian dan kemampuan pegawai menjadi sangat penting untuk pencapaian tujuan Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu. Hasil hipotesis (H_1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel keterampilan (X_1) adalah 1,928 sedangkan $t_{tabel} 2,015$. Maka, $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,928 < 2,015$. Dengan nilai signifikan sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial keterampilan (X_1) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 68,8% atau sebanyak 33 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik atau lamanya masa kerja yang ditempuh oleh seseorang. Hasil hipotesis (H_2) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 2,640 sedangkan $t_{tabel} 2,015$. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,640 > 2,015$. Dengan nilai signifikan sebesar 0,033 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_3), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:87). Motivasi ialah sebuah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Motivasi (X_3) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 60,4% atau sebanyak 29 orang menyatakan jawaban setuju. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_3) adalah 3,714 sedangkan t_{tabel} 2,015. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,714 > 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_4), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:87). Disiplin kerja ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Berdasarkan penjelasan responden untuk Disiplin Kerja (X_4) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 54,2 % atau sebanyak 26 orang menyatakan jawaban setuju. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_4) adalah 4,353 sedangkan t_{tabel} 2,015. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,353 > 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar sebesar 0,000. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa variabel keterampilan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan disiplin kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu. dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dimana 6,660 > 2,588 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial keterampilan berpengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu, karena nilai thitung untuk variabel keterampilan (X1) adalah 1,928 sedangkan ttabel 2,015. Maka, thitung < ttabel atau 1,928 < 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar 0,009 < 0,05 dengan demikian hipotesis (H1) diterima.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung untuk variabel pengalaman kerja (X2) adalah 2,640 sedangkan ttabel 2,015. Maka, thitung > ttabel atau 2,640 > 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar 0,033 < 0,05 dengan demikian hipotesis (H2) diterima.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah 3,714 sedangkan ttabel 2,015. Maka, thitung > ttabel atau 3,714 > 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar 0,007 < 0,05 dengan demikian hipotesis (H3) diterima.
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X4) adalah 4,353 sedangkan ttabel 2,015. Maka, thitung > ttabel atau 4,353 > 2,015. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian hipotesis (H4) diterima.
5. Secara simultan keterampilan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu (6,660 > 2,588) serta nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian hipotesis (H5) diterima.

Daftar Pustaka

- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi*, 7(2), 50–67.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Evawati Khumaedi. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 66–77.
- Hidayati, A. (2018). Peningkatan Keterampilan Berbicara Melalui Pendekatan Komunikatif Kelas V Sd Padurenan Ii Di Bekasi Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(2), 83. <https://doi.org/10.30659/pendas.5.2.83-95>
- Husain, B. A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2018). *JURNAL*. 1(2).
- Nasution, Z., & Nasution, M. F. (2020). Analisis Komoditi Kelapa Sawit dan Dampak Ekonomi Terhadap Kelanjutan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal GOLDER*, 3(1), 59–71.
- Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman, A. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(01), 50–57.