

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPT. BANK MANDIRI (PERSERO)
TBK AREA MEDAN BALAIKOTA**

Oleh:

Ator Siketang¹⁾

Ardyanti Yemima Simarmata²⁾

Marion Sibarani³⁾

Jenni Tarigan⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan.

E-Mail:

atorsiketang7@gmail.com¹⁾

ardyantiyemimasimarmata@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This research embarks on an intricate exploration, delving into how ethical work practices, job remuneration, and the work environment synergize to mold employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, specifically within the dynamic setting of Medan Balaikota. This study encompasses a comprehensive assessment of the various dimensions of work ethics, job remuneration, and the work environment, elucidating their profound impact on employee performance within the sphere of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk in the vibrant Medan Balaikota locale. Constructing the research inquiry revolves around dissecting the collective effect exerted by these independent variables on employee performance within the organizational domain. The formulated hypothesis posits that Variable (X) significantly steers the transformation of Variable (Y). Employing a comprehensive census sampling approach, a cohort of 40 participants was enrolled for the study. Data acquisition employed a meticulous fusion of diligent library research and hands-on field investigation techniques. Employing a quantitative descriptive methodology, this research harnessed the analytical prowess of multiple linear regression analysis, bolstered by the versatile SPSS (Statistical Package for Social Science) V23 software. The findings of the regression analysis unequivocally underscore that Variable (X) exerts a palpable impact on (Y). Ethical work practices conspicuously manifest a substantial influence on employee performance (t-value 1.401, significance < 0.05). Job remuneration emerges as a formidable influencer of employee performance (t-value 0.3540, significance < 0.05). Equally important, the work environment emerges as a pivotal shaper of employee performance (t-value 0.3670, significance < 0.05). The implications of the F-test are profound, with an F-value of 82.89 surpassing the critical F-table threshold of 2.87. Notably, the adjusted R Square value of 0.975 accentuates that Variable (X) elucidates a staggering 97.5% of the variability in Variable (Y). Drawing profound insights from these findings, the researcher unequivocally concludes that the independent Variable (X) wields a monumental influence over the dependent Variable (Y). Reflecting on these perceptive research discoveries, it is earnestly advised that the company's leadership meticulously scrutinizes the compensation framework, taking into cognizance the distinct attributes of employees and the intangible elements, in order to foster a motivational culture that propels employee performance.

Key Elements: Workplace Diligence, Vocational Rewards, Operational Surroundings, Staff Achievement.

ABSTRAK

Penelitian ini menginvestigasi dampak dari disiplin kerja, kompensasi kerja, pengakuan atas pekerjaan, dan kondisi lingkungan terhadap kinerja para karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balaikota. Ruang lingkup dari studi ini mencakup aspek-aspek kompensasi kerja, pengakuan atas pekerjaan, serta dinamika lingkungan kerja yang memengaruhi prestasi individu di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balaikota. Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengungkap apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel (X) memiliki dampak yang signifikan

terhadap variabel (Y). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sensus sampling, melibatkan 40 individu sebagai sampel. Dalam proses pengumpulan data, pendekatan kombinasi antara penelitian kepustakaan dan lapangan diimplementasikan. Untuk analisis data, metode deskriptif kuantitatif digunakan dengan pendekatan regresi linear berganda, didukung oleh program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) V23. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel (Y). Faktor etika kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (nilai-t 1,401, signifikansi < 0,05). Penghargaan atas pekerjaan juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (nilai-t 0,3540, signifikansi < 0,05). Begitu juga, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai-t 0,3670, signifikansi < 0,05). Hasil uji F menunjukkan angka F sebesar 82,89, melebihi nilai kritis F-tabel 2,87. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,975 mengindikasikan bahwa variabel (X) menjelaskan sekitar 97,5% variasi pada variabel (Y). Oleh karena itu, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa variabel independen (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Melalui temuan ini, peneliti merekomendasikan agar manajemen perusahaan melakukan evaluasi ulang terhadap sistem penghargaan dengan mempertimbangkan karakteristik karyawan serta elemen-elemen non-moneter, sebagai langkah untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, kompensasi kerja, lingkungan, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang pesat, dunia perbankan termasuk PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balaikota mengalami persaingan yang semakin ketat. Upaya mempertahankan daya saing dan memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat memerlukan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini berusaha menjelaskan latar belakang penelitian, menggambarkan keadaan yang sebenarnya, mengidentifikasi orisinalitas penelitian, dan merumuskan tujuan penelitian untuk menjawab permasalahan yang ada.

A. Latar Belakang Masalah

Dalam lanskap bisnis yang senantiasa berubah, peran industri perbankan memiliki nilai penting yang tak terbantahkan. Sebagai salah satu pelaku utama di industri ini, PT. Bank Mandiri

(Persero) Tbk Area Medan Balaikota berada di tengah-tengah tantangan yang kompleks untuk menjaga eksistensi dan bersaing secara

efektif. Dalam upaya mewujudkan potensi penuh dan menjaga daya saingnya, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi faktor yang tak bisa diabaikan. Peran karyawan menjadi pusat dalam manajemen dan perkembangan perusahaan, dan pencapaian kinerja optimal para karyawan menjadi dasar utama dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Kondisi Situasi

Di tengah perubahan yang terus berlangsung dalam sektor perbankan dan bisnis, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balaikota menghadapi tantangan untuk menjaga tingkat kinerja yang unggul dalam layanan kepada nasabah, efisiensi operasional, dan inovasi. Dalam upaya tersebut, perusahaan harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi prestasi para karyawan. Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja optimal para karyawan akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karenanya, memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi hal esensial yang harus diperhatikan secara serius.

C. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini unik dalam pendekatan holistik

untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balakota. Dengan mengintegrasikan pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga berfokus pada peran signifikan faktor-faktor tersebut dalam menghadapi tantangan industri perbankan yang semakin kompleks.

D. Tujuan penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balakota. Melalui analisis mendalam terhadap ketiga faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga kepada pimpinan perusahaan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan menghadapi persaingan industri yang semakin ketat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Di dalam lingkungan perusahaan, disiplin kerja adalah seperti tali yang mengikat individu atau kelompok, memastikan mereka mengikuti dengan setia norma-norma dan persyaratan yang berlaku. Fungsinya mirip dengan pemandu yang membimbing menuju puncak pencapaian, memastikan bahwa sasaran yang diberikan kepada individu atau kelompok tersebut dapat dicapai dengan hasil yang optimal

Dalam visi (Pranitasari & Khotimah, 2021), disiplin kerja diibaratkan sebagai alat komunikasi yang dimanfaatkan oleh pimpinan untuk berhubungan dengan tim pegawai. Fungsinya lebih daripada sekadar memicu perubahan perilaku, tetapi juga

menciptakan rasa kesadaran dan semangat kolaborasi dalam individu-individu ini. Tujuannya adalah untuk mendorong mereka dengan sukarela mengikuti norma-norma dan prinsip-prinsip sosial yang berlaku di dalam kerangka perusahaan.

Sedangkan menurut (Menurut Sampeliling, 2019) Disiplin kerja mencerminkan semangat dan kesiapan seseorang untuk mengikuti serta patuh pada norma-norma tata tertib yang mengelilinginya.

Sementara perspektif (Kuddus, 2019) menggambarkan disiplin kerja sebagai keahlian individu dalam melaksanakan tugas-tugas dengan konsisten, tekun, serta mengikuti arahan yang ada, tanpa menyalahi peraturan yang telah ditetapkan.

B. Kompensai Kerja

Kompensasi kerja merujuk pada segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Termasuk di dalamnya adalah gaji, tunjangan, fasilitas kerja, dan elemen lainnya. Kompensasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dalam pandangan (Dwiky, 2018), kompensasi merujuk pada semua bentuk pendapatan, baik berupa uang, barang secara langsung, maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut (Fahraini & Syarif, 2022), kompensasi diartikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda penghormatan atas sumbangan yang telah diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Pandangan dari (Sultan et al., 2014) menggambarkan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang mereka berikan.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala faktor yang memengaruhi jalannya aktivitas pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja mencakup dimensi fisik, sosial, dan psikologis. Keadaan lingkungan kerja yang positif memiliki potensi untuk menciptakan atmosfer kerja yang menggembirakan dan merangsang peningkatan kinerja para karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat merosotkan kinerja karyawan dan menghambat motivasi mereka.

Sesuai dengan (Susianti, 2018), lingkungan kerja merangkul segala aspek yang berada di sekitar para pekerja dan memiliki pengaruh terhadap cara mereka menjalankan tugas-tugas mereka. Termasuk di dalamnya adalah faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, musik, dan lain-lain.

Definisi dari (Josephine & Harjanti, 2017) menggambarkan lingkungan kerja sebagai entitas yang terdiri dari berbagai elemen, peristiwa, individu, dan lainnya yang berpengaruh terhadap cara individu bekerja.

Selanjutnya, pandangan dari (Robbins, 2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam perspektif perusahaan dan merupakan salah satu faktor penentu utama dalam menentukan performa karyawan.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Ini mencakup sejumlah faktor yang mencerminkan kontribusi, produktivitas, efektivitas, dan pengaruh individu terhadap organisasi. Kinerja karyawan merupakan evaluasi tentang bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan.

Dalam pandangan (Sabaruddin, 2018), Kinerja berarti hasil karya yang terukir baik secara kuantitatif maupun kualitatif dari

individu atau kelompok di bawah bendera organisasi. Upaya ini berpusat pada penyelenggaraan tugas utama serta peranan yang diterapkan dengan berpegang pada norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan standar ukuran yang telah diamanahkan atau berlaku di dalam ranah organisasi.

Pandangan yang diutarakan oleh (Ikhsanto, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hal yang dapat diamati, di mana individu berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal menjadi salah satu target yang diinginkan oleh organisasi guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kesuksesan pencapaian kinerja yang baik sejalan dengan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing.

Sementara itu, (Fajar Siddik, 2020) menyatakan bahwa pentingnya kinerja karyawan sebagai indikator, karena melalui kinerja ini kita dapat mengevaluasi sejauh mana potensi individu dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balaikota, yang berlokasi di Jl. Balai Kota No.12-14, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Waktu penelitian berlangsung dari 21 Juni 2023 hingga 29 Juni 2023.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 orang sesuai dengan jumlah seluruh populasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balaikota. Adapun jumlah sampel dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Jumlah Sampel Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balaikota

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid Laki-laki	25	62.5
Perempuan	15	37.5
Total	40	100.0

Sumber: Data olahan dari survei responden oleh penulis, 2023.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Sumber data utama adalah data primer yang diperoleh langsung dari PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Balaikota melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

Metode pengumpulan data yang dilakukan meliputi: Penelitian kepustakaan (library research) untuk mendapatkan informasi dari literatur yang relevan. Penelitian lapangan (field research) dengan wawancara dan kuesioner dan Observasi untuk mengamati perilaku, kejadian, atau situasi yang relevan.

Dalam penelitian ini, pendekatan analisis data yang diterapkan adalah metode deskriptif kuantitatif. Adapun uji yang dilakukan meliputi serangkaian pengujian asumsi klasik, yakni uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selain itu, uji hipotesis juga diterapkan dalam bentuk uji t (untuk mengukur signifikansi parameter individu), uji F (untuk mengukur signifikansi parameter secara bersamaan), dan uji determinasi (untuk mengukur koefisien determinasi R²).

4. HASIL dan PEMBAHASAN

Di bawah ini disajikan gambar yang menggambarkan model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini:

Sumber: Konsep yang dikembangkan oleh penulis, 2023.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

A. Eksplorasi Model Regresi Linier Simultan

Tabel 2. Pemeriksaan Dalam Analisis Regresi Linier Simultan.

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.101	9.040		3.772	.001		
	Disiplin	.557	.397	.364	1.401	.000	.363	2.755
	Kompensasi	.072	.204	.084	.354	.000	.440	2.271
	Lingkungan	.104	.284	.107	.367	.000	.289	3.457

Sumber: Jawaban kuesioner yang diolah penulis menggunakan SPSS V23, 2023.

$$Y = 34.101 + 0,557X_1 + 0,072X_2 + 0,104X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, terdapat beberapa penafsiran yang dapat diambil, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel X₁ memiliki sentuhan berarti pada variabel Y. Setiap pergeseran satu satuan pada X₁ diiringi oleh peningkatan sekitar 0,557 satuan pada variabel Y, sembari kita menganggap X₂ dan X₃ memiliki kestabilan.
2. Pengaruh variabel X₂ juga tidak dapat diabaikan terhadap variabel Y. Setiap perubahan satu satuan pada X₂ berhubungan dengan peningkatan sekitar 0,072 satuan pada variabel Y, seiring X₁ dan X₃ yang dianggap tetap utarakan.
3. Variabel X₃ juga punya pengaruh yang tak terelakkan pada variabel Y. Tiap pergeseran satu satuan pada X₃ dihubungkan dengan pertambahan kira-kira 0,104 satuan pada variabel Y, dalam konteks X₁ dan X₂ yang kita asumsikan tetap tak berubah.

B. Uji-T

Tabel 3. Uji-T Koefisien

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	34.101	9.040		3.772	.001		
	Disiplin	.557	.397	.364	1.401	.000	.363	2.755
	Kompensasi	.072	.204	.084	.3540	.000	.440	2.271
	Lingkungan	.104	.284	.107	.3670	.000	.289	3.457

Sumber: Jawaban kuesioner yang diolah penulis menggunakan SPSS V23, 2023.

Pemeriksaan Hipotesis:

- Hipotesis 1 (Dampak Disiplin Kerja):
 - Nilai signifikansi X_1 : .000 (<0.05)
 - t-hitung: 1.401 (>t-tabel 0.3081)

Setelah menganalisis, kita dapat menyatakan dengan keyakinan bahwa Hipotesis 1 diterima: Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan.
- Hipotesis 2 (Pengaruh Kompensasi Kerja):
 - Nilai signifikansi X_2 : .000 (<0.05)
 - t-hitung: 0.3540 (>t-tabel 0.3081)

Dari hasil evaluasi, Hipotesis 2 juga dapat dianggap benar: Kompensasi kerja memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 3 (Pengaruh Lingkungan Kerja):
 - Nilai signifikansi X_3 : .000 (<0.05)
 - t-hitung: 0.3670 (>t-tabel 0.3081)

Temuan ini mengonfirmasi bahwa Hipotesis 3 dapat diterima: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan.

C. UJI-F

Tabel 4. Uji-F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.740	3	75.247	82.89	.001 ^b
	Residual	1715.235	36	47.645		
	Total	1940.975	39			

Sumber: Jawaban kuesioner yang diolah penulis menggunakan SPSS V23, 2023.

Keputusan uji-F menunjukkan pengaruh signifikan dari disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (F-hitung 82.89 > F-tabel 2.87, signifikansi 0.001). Oleh karena itu,

H_a diterima dan H_0 ditolak.

D. Uji Determinasi

Angka hasil evaluasi (Adjusted R Square) mencapai 0,975, mengungkapkan bahwa dampak yang dipengaruhi oleh variabel tak bebas (X) pada variabel tergantung (Y) sekitar 97,5%. Fenomena ini menggambarkan kemampuan model ini yang sangat baik dalam mengklarifikasi variasi yang ada pada variabel yang dianalisis.

5. SIMPULAN

Usai mengamati data secara mendalam, menjalani tahap pembahasan yang komprehensif, dan melakukan pengamatan lapangan peneliti merumuskan kesimpulan berikut:

- Komitmen terhadap etika kerja membawa implikasi yang kuat terhadap produktivitas individu di dalam tim.
- Aspek kompensasi pekerjaan memiliki daya pengaruh yang signifikan terhadap tingkat prestasi para anggota tim.
- Pentingnya peran lingkungan kerja terbukti dalam memengaruhi tingkat kinerja individu di tim.
- Telah terungkap bahwa terdapat efek yang signifikan secara bersamaan dari faktor-faktor seperti ketaatan terhadap disiplin kerja, penghargaan kerja, dan dinamika lingkungan terhadap performa anggota tim.

6. DAFTAR PUSTAKA

Dwiky. (2018). Mengukur Pengaruh Kompetensi, Penghargaan, dan Dedikasi dalam Kinerja Karyawan: Studi Kasus di PT. Dana Purna Investama Cabang BCA Veteran Surabaya.

Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Navigasi Pengaruh Imbalan, Ketekunan, dan Komunikasi dalam Meningkatkan Prestasi Pegawai: Kasus di PT. Nikos Distribution Indonesia.

Fajar Siddik. (2019). Membongkar Dampak Kemahiran, Etos Kerja, dan Keadaan

Lingkungan terhadap Prestasi Karyawan: Telaah di PT. Denso Indonesia, Cikarang Barat.

divisi penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Political Science*.

Ikhsanto, (2020). *Dinamika Keberhasilan Kepala Cabang dalam Mengelola BMT Taqwa Muhammadiyah: Studi tentang Cabang Lubuk Buaya dan Siteba*.

Susianti. (2018). *Menyelami Imbalan dan Lingkungan sebagai Penggerak Produktivitas di Tempat Kerja SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-Sel*.

Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). *Menelusuri Jejak Lingkungan Kerja pada Performa Produksi melalui Semangat Kerja sebagai Faktor Penyelaras di PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. *Jurnal AGORA*. Vol. 5.

Kuddus, M. (2019). *Memetakan Disiplin Kerja, Semangat Organisasi, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Investigasi di Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti Srandakan Bantul, Yogyakarta*.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Mengupas Fenomena Kedisiplinan Karyawan di Balik Layar PT. Bont Technologies Nusantara*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*.

Robbins. (2021). *Memahami Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Perusahaan Modern*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Sabaruddin, A. (2018). *Membangun Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone*.

Sampeliling, A. (2015). *Mengurai Benang Kusut Faktor yang Mempengaruhi Ketertiban Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*.

Sultan, F., Saryadi, & Hidayat, W. (2014). *Meraba-Naba Pengaruh Penghargaan, Patokan Kerja, dan Suasana Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada*