



PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SUMBAWA)

Iko Kusumawati¹, Achmad Fauzi², Mukti Amini³

¹Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Terbuka Mataram

²Dosen Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta, achmad_fauzioke@yahoo.com

³Dosen Pasca Sarjana Universitas Terbuka Mataram, muktiamini@ecampus.ut.ac.id

Korespondensi Penulis: Iko Kusumawati¹

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif (Quantitative Research). Metode kuantitatif adalah rancangan penelitian meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (kuesioner). Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi kerja, Budaya Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa, maka dapat disimpulkan bahwa 1). Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 2). Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 3). Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 4). Terdapat pengaruh simultan dari motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik atau tinggi motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja menggambarkan satu capaian kerja seseorang atau sekelompok orang pada satu organisasi yang telah menjadi kewenangan dan bebannya dalam upaya untuk mewujudkan target organisasi yang taat hukum serta memenuhi norma-norma dan etika, (Muiz, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Masalah pandemi Virus *COVID-19* yang menyebar dengan cepat membuat banyak orang akhirnya harus bekerja di luar kantor atau *Work From Home* (WFH), hal ini dilakukan untuk mencegah diseminasi virus yang berkepanjangan. Penegakan kerja dari rumah (WFH) bagi pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu Aparatur

Sipil Negara (ASN) menuntut pegawai untuk dapat mengatur pola dan waktu kerja dalam mengabdikan kepada masyarakat.

Kebijakan pemerintah dalam mengimplementasikan *Work From Home* (WFH) bagi ASN, tentunya menyimpan banyak evaluasi dan referensi untuk memutuskan kebijakan tersebut. Akan tetapi, banyak aspek yang menghalangi prestasi ASN dalam sistem kerja semacam ini. Lebih dari satu bulan ASN menemui kendala seperti kesulitan bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial, sehingga menimbulkan misinformasi baik berupa data maupun strategi implementasi kerja di masing-masing instansi.

Aparatur sipil negara (ASN) dalam hal ini sebagai penyelenggara roda pemerintahan harus mampu bekerja pada saat terjadi pandemi dengan keterbatasan yang ada. ASN dapat memberikan contoh kerja yang produktif dan optimal, serta menjalankan protokol kesehatan secara tertib dalam memberikan pelayanan. Dengan adanya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 14 Tahun 2021 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Pada Masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat Covid-19 di Wilayah Jawa dan Bali. Juga adanya *refocusing* pengalihan sebagian anggaran kepada penanganan covid-19, membuat ruang gerak ASN dalam menjalankan pekerjaannya menjadi terbatas. Hal ini dikhawatirkan capaian *output* pekerjaan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang diteliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era New Normal Masa Pandemi *Covid-19*, suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Apakah Motivasi Kerja Karyawan di tengah masa pandemi *covid-19* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa?
- 2) Apakah Budaya Kerja Karyawan di tengah masa pandemi *covid-19* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa?
- 3) Apakah Disiplin Kerja Karyawan di tengah masa pandemi *covid-19* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa?
- 4) Apakah Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di tengah masa pandemi *covid-19* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah.

Menurut George dan Jones (dalam Ella,2015) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja: (1) perilaku (*direction of behavior*), (2) tingkat Usaha (*Level of effort*), (3) tingkat Kegigihan (*level of persistence*). Beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan,

tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

Aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologi, Kebutuhan fisiologi ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan keselamatan, Kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja lainnya.
- c) Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e) Aktualisasi diri, Kebutuhan ini ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Budaya Kerja

Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Mangkunegara (2015).

Idealnya, budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Budaya kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya budaya kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) dimensi dan indikator dalam budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a) Inovasi dan mengambil resiko, Hal ini berkaitan dengan dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, penghargaan terhadap aspirasi karyawan, Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko dan tanggungjawab karyawan.
- b) Perhatian pada rincian, Hal ini berkaitan dengan ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan evaluasi kerja.
- c) Orientasi hasil, Hal ini berkaitan dengan ketelitian pencapaian target dan dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja.
- d) Orientasi manusia, Hal ini berkaitan dengan perhatian perusahaan terhadap kenyamanan

kerja, Perhatian perusahaan terhadap rekreasi dan Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi.

- e) Orientasi Tim, Hal ini berkaitan dengan perhatian Kerja sama yang terjadi antara karyawan dan toleransi antar karyawan.
- f) Agresifitas, Hal ini berkaitan dengan Kebebasan untuk memberikan kritik, iklim bersaing dalam perusahaan dan kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri.
- g) Stabilitas, Yaitu kemantaban atau mempertahankan status dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut (Siagian, 2018: 18) Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap orang dalam mematuhi setiap peraturan dan ketentuan perusahaan dalam hal menyelesaikan suatu tugas. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Jadi, disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan loyalitas dan kepatuhan seseorang atau sekelompok orang terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasinya baik secara tertulis ataupun tidak tertulis, sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggungjawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. (Singodimejo dalam Sutrisno, 2016: 94)

- a) Mematuhi aturan waktu, Mematuhi aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- b) Mematuhi peraturan perusahaan, Mematuhi aturan perusahaan seperti aturan dasar tentang bagaimana untuk dipakai dan juga bagaimana berperilaku di tempat kerja.
- c) Ketaatan pada aturan perilaku di tempat kerja, Kepatuhan pada aturan perilaku ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggungjawab dan juga bagaimana berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Mentaati peraturan lainnya, Peraturan lainnya seperti peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Amir dalam Lestari (2016: 36) “Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

Menurut Bangun (2012: 234), indikator kinerja karyawan dibagi menjadi 5 (lima) macam, yaitu: (1) jumlah pekerja, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, (5) kemampuan kerjasama).

Sedangkan menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni Juni Priansa (2014: 271) menyatakan bahwa indikator dalam pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas pekerjaan (*Quantity Of Work*). Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu.
- b) Kualitas pekerjaan (*Quality Of Work*). Kualitas pekerjaan berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas dalam organisasi.
- c) Kemandirian (*Dependability*). Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan melaksanakan tugas secara mandiri dengan meminimalkan bantuan orang lain.
- d) Inisiatif (*Initiative*). Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, keluwesan

berfikir, dan kemauan untuk menerima tanggung jawab.

- e) *Adaptabilitas (Adaptability)*. Adaptabilitas mengacu pada kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap kebutuhan dan kondisi yang berubah-ubah.
- f) *Kerjasama (Cooperation)*. Kerjasama berkaitan dengan mempertimbangkan kemampuan untuk bekerjasama bersama orang lain, dan apakah tugas lembur telah dilakukan dengan sepenuh hati.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variabel*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variabel*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif dan positif (Bangun, 2012).

Berkaitan dengan peningkatan kinerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini, 2019), (Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, Sjendry Loindong, 2019), (Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, 2021).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini, (2019)	Budaya organisasi, disiplin kerja serta semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel semangat kerja tidak diteliti dalam artikel ini
2	Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, Sjendry Loindong, (2019)	Secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, (2021)	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Santi, Muhammad Basyir, (2020)	Variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja	Variabel budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Adanya perbedaan variabel Y yang diteliti

5	Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani, (2021)	Budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai	Budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Analisa Data menggunakan Regresi Linier Berganda
6	Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, Meitiana, (2020)	budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai	Analisa data menggunakan SmartPLS	Budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode deskriptif kuantitatif, yaitu merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, gejala dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis serta akurat. Fenomena dapat berupa bentuk, aktivitas, hubungan, karakteristik serta persamaan maupun perbedaan antar fenomena. Penelitian kuantitatif menilai sifat dari suatu kondisi fenomena yang terlihat. Tujuan penelitian kuantitatif dibatasi untuk mendeskripsikan karakteristik sebagaimana adanya. Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *offline* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media *online* lainnya. Metode penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan menggunakan angka yang menggambarkan karakteristik subyek yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, kajian pustaka relatif lebih banyak digunakan guna memberikan arah terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian atau hipotesis. Dalam merencanakan penelitian kuantitatif, kajian pustaka seringkali digunakan untuk mengantarkan suatu masalah dalam pendahuluan. Selanjutnya akan dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul “Kajian Pustaka” sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian. (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Untuk mendorong diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaan dan menyalurkan setiap kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka dia akan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal begitu juga sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka tidak akan ada hal baru yang dapat dia lakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi maka diharapkan setiap individu pekerja akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan antusias dalam mencapai efisiensi kerja yang tinggi (Sunnyoto, 2015). Dengan motivasi akan dapat memberikan arah dan tujuan yang benar, sumber daya dan penghargaan dengan tujuan agar mereka termotivasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan.

Motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah proporsi seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Bagian-bagian dari motivasi kerja adalah: a) disiplin pekerja, b) daya cipta dan daya padu yang tinggi, c) keberanian, d) perlindungan dari tekanan, e) kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan, f) perilaku (*direction of behavior*), g) tingkat usaha (*level of effort*), h) tingkat kegigihan (*level of persistence*), i) keinginan, j) kebutuhan, k) perasaan aman.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja memiliki beberapa tujuan, antara lain:

Mengembangkan moral dan meningkatkan kepuasan pekerja; Memperluas kemanfaatan kerja pekerja; Menjaga kestabilan pekerja; Meningkatkan kedisiplinan pekerja; Mengefektifkan pengadaan karyawan; Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang layak; Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan; Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;

Meningkatkan kesadaran pekerja akan harapan rang lain terhadap mereka; Meningkatkan efektivitas pemanfaatan instrumen dan komponen sebagai pendukung kerja. Secara representatif bagian-bagian dari motivasi adalah: a) disiplin pekerja, b) daya cipta dan campuran yang tinggi, c) rasa percaya diri, d) perlindungan dari tekanan, e) kewajiban dalam melakukan pekerjaan, f) memiliki sifat memaksa, g) inovatif dalam melakukan pekerjaan, h) peningkatan kualitas kerja dari hari ke hari, i) berpegang pada jam kerja, j) tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kapasitas, k) dorongan kerja yang tinggi dapat memberi energi pada pelaksanaan pekerjaan, l) dedikasi dan kepercayaan, m) menjalin hubungan kerja antara pekerja dengan pimpinan, n) mencapai tujuan individu dan tujuan hierarkis, o) menghasilkan data akurat dan tepat.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, apabila motivasi kerja di persepsikan baik oleh pimpinan maka ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Destu Aji Hanantoko, Rini Nugraheni, 2017; Noni Ardian, 2019; Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy, 2020).

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Budaya kerja sering dianggap sebagai gerakan yang paling terkenal dan pelopor mendukung budaya kerja karena melalui budaya kerja, pekerja akan menjadi lebih berbakat dan selanjutnya lebih berguna meskipun keuntungan ini harus diperhitungkan, memperhitungkan waktu yang digunakan sementara oleh pekerja.

Budaya kerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan karakter individu yang dapat mempengaruhi presentasi dan tujuan berserikat, oleh karena itu karakter individu atau pekerja harus diisi dengan mentalitas harmni, reseptif dan keterampilan luar biasa yang mampu membuat rasa nyaman, kekeluargaan dan membangun korespondensi yang lebih baik di tempat kerja, sehingga tujuan untuk memahami pergaulan secara benar dan prduktif dapat dilakukan dengan tepat (Sobirin, 2013).

Sementara itu, menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja adalah cara menunjukkan kemampuan yang dibutuhkan pegawai untuk menjalankan tanggungjawab mereka”. Selain itu, gagasan budaya kerja pada dasarnya dicirikan oleh Mondy (2015), sebagai “interaksi pembelajaran yang dimaksud untuk mengubah kapasitas pegawai untuk menjalankan tanggungjawab mereka. Menurut Sofyandi (2012), unsur-unsur program budaya kerja yang menarik diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dapat diperkirakan melalui:

- 1) Substansi budaya kerja, Apakah substansi program budaya kerja itu relevan dan sesuai dengan kebutuhan budaya kerja, dan apakah budaya kerja itu bagus atau tidak.
- 2) Teknik budaya kerja. Apakah teknik budaya kerja yang diberikan masuk akal untuk subyek dan terlepas dari apakah strategi budaya kerja sesuai dengan gaya belajar anggota budaya kerja
- 3) Perspektif dan kemampuan. Yaitu apakah pemimpin memiliki cara pandang dan kemampuan dalam penyampaianya untuk mendorong individu dalam bekerja.
- 4) Budaya kerja rentang waktu. Dalam memberikan materi pokok yang harus dikonsentrasikan dan seberapa cepat waktu penyampaian materi tersebut.
- 5) Kantor budaya kerja. Yaitu apakah tempat diadakannya budaya kerja dapat dibatasi oleh guru, apakah sesuai dengan jenis budaya kerja tersebut, dan apakah makanannya enak atau tidak.

Berdasarkan uraian diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa secara praktis, budaya

kerja didapat dari budaya hierarkis. Budaya kerja adalah tanggungjawab otoritatif dengan tujuan akhir untuk mengumpulkan sumber daya manusia, siklus kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Pencapaian peningkatan kualitas yang lebih baik diharapkan bersumber dari setiap orang yang terkait dalam asosiasi kerja itu sendiri. Budaya kerja erat kaitannya dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan kesan cara pandang kerja yang tergantung pada kualitas dan standar yang dimiliki oleh setia orang.

Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja, apabila budaya kerja di persepsikan baik oleh pimpinan maka ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Dori Sandra Yudistira, Febsri Susanti, 2019; Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta, 2019; Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani, 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut (Siagian, 2018: 18) Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap orang dalam mematuhi setiap peraturan dan ketentuan perusahaan dalam hal menyelesaikan suatu tugas.

Sedangkan menurut Dolet Unaradjan (2018: 181) menyatakan bahwa: “disiplin adalah suatu usaha untuk mencegah pelanggaran terhadap aturan yang telah disepakati bersama dalam melakukan kegiatan dengan tujuan agar kedisiplinan bagi seseorang atau perkumpulan dapat dihindari”. Hambatan disiplin kerja adalah: 1) masyarakat umum yang menggarisbawahi kepatuhan secara totalitas dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan, 2) masyarakat umum yang diandalkan secara terbuka, 3) kondisi fisik atau rganik yang tidak menguntungkan, 4) kondisi mental yang tidak diinginkan, 5) kompulsif, 6) sensasi biasa-biasa saja, 7) sensasi ketakutan dan stres, 8) ketidakamanan, 9) kegelisahan, 10) jiwa palsu dan kesalahan, 11) koneksi-koneksi yang tidak terduga.

Efek disiplin kerja adalah memperluas kewajiban yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan untuk bekerja secara teratur, tekun, tanpa henti, dan bekerja sesuai standar yang berlaku tanpa mengabaikan pedoman yang ada. Sedangkan disiplin kerja yang representatif adalah mentalitas atau perilaku yang menunjukkan ketergantungan dan persetujuan seseorang atau kelompok terhadap prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh asosiasi baik tersirat ataupun tersurat, sehingga dipercaya bahwa pekerjaan itu dilakukan dan dapat berjalan dengan benar dan efektif.

Alasan prinsip disiplin kerja adalah untuk keterpaduan perkumpulan atau organisasi sesuai dengan sasaran dari perkumpulan atau organisasi yang bersangkutan. Secara khusus, tujuan disiplin kerja karyawan adalah: 1) Agar Supaya pekerja menyetujui semua pedoman dan pengaturan kerjaserta pedoman dan pendekatan yang ada asosiasi, baik yang tersurat maupun tersirat, dan dapat menyelesaikan perintah manajemen dengan sangat baik. 2) Agar pekerja dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan memberikan bantuan yang sebesar-besarnya kepada pimpinan yang berkepentingan dengan asosiasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepada mereka, maka karyawan tersebut dapat menggunakan dan memelihara dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana, barang dan jasa untuk organisasi. 3) Pekerja dapat bertindak dan mengambil kepentingan sesuai standar yang berlaku pada asosiasi sehingga pekerja dapat menciptakan kegunaan yang tinggi sesuai asumsi otoritatif, baik untuk sementara maupun dalam jangka waktu panjang (Rivai, 2013).

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, apabila disiplin kerja di persepsikan tinggi oleh pimpinan maka ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin, 2021; Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021; Munawir Nasir, Rezky Ratnasari Taufan, M Fadhil, Muh. Haerdiansyah Syahnur,

2021; Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, 2021).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.

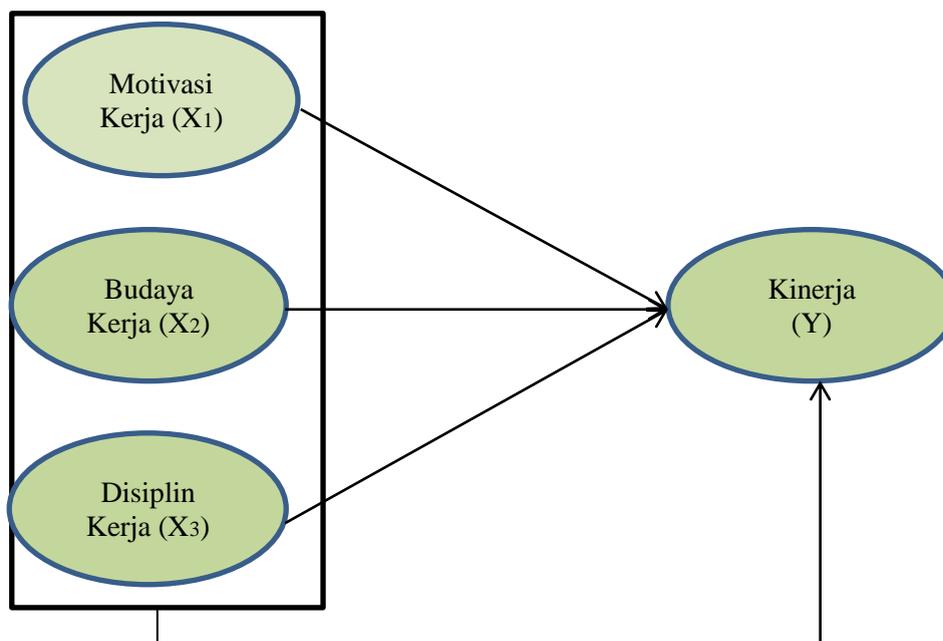


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka penulis dapat mensurvei bahwa faktor-faktor peningkatan kinerja karyawan diantaranya ditentukan oleh ketiga faktor dependen tersebut. Sementara itu, dari penjelasan Sugiyono (2014:91), penulis dapat mengulas bahwa sistem nalar merupakan standar antara faktor-faktor yang akan diteliti oleh penulis sehingga para ilmuwan akan lebih terarah dalam melakukan penelitian.

Selain dari 3 faktor di atas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan masih banyak faktor lain di antaranya adalah:

- 1) Budaya Organisasi: (Santi & Muhammad Basyir, 2020), (Kun Satyo Bagaskoro, Dra. Basuki & Sri Rahayu, MM, 2016)
- 2) Kepemimpinan: (Camela Ikey Badhoeg Dadie & Rini Nugraheni, 2016), (Destu Aji Hanantoko & Rini Nugraheni, 2017)
- 3) Komitmen Organisasi: (Nurkhasanah, Riana Sitawati & Tukijan, 2017), Camela Ikey Badhoeg Dadie & Rini Nugraheni, 2016)
- 4) Kompensasi: (Stefanie Inggried Gorap, Siti Haerani, Wardhani Hakim, 2019), (Muliati, 2019), (Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair, 2019), (Mutholib, 2019), (M. Fizardi Arismunandar, Hazmanan Khair, 202), (Akbar Hidayat, 2021), (Rahmat Gunawan, Onsardi, 2020), (Muhamad Ekhsan, Burhan Septian, 2021), (Tri Anita, Sumaryati Tjitrosmarto, J. Sabas Setyohadi, 2021)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja; Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja; Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja;

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja; Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa hendaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan, peran pimpinan sangat diharapkan dalam memotivasi karyawan. Hal ini nampak pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi pengaruhnya tidak signifikan atau bisa dibilang kecil pengaruhnya bagi peningkatan kinerja.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dengan menggunakan cara seperti: a) pemberian upah yang adil dan layak, b) pemberian kesempatan untuk maju/promosi, c) adanya pengakuan sebagai individu, d) pemberian keamanan kerja, e) menyediakan tempat kerja yang baik, f) adanya perlakuan yang wajar, g) adanya pengakuan atas prestasi. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja, oleh karena itu masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor- faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja selain yang variabel yang di teliti pada arikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*. Edisi 3. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Percetakan YKPN.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1),47-62.
- Agustini.Fauzia.2011.”*Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*”.Medan: Medanatera.
- Aisah Rizky Ella. 2015. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Implementasi Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP*
- Andrian, Agus, et. al., (2014). *Analisi Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Kemudahan, dan Sikap Penggunaan terhadap Minat Perilaku Penggunaan Billing System: Studi Pada Wajib Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*. Jurnal Mahasiswa Perpajakan. Vol.3, No.1
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asang, S. 2012. *Membangun Sumber Daya Berkualitas (perspektif organisasi publik)*. Brilian Internasional, Surabaya.
- Assagaf, Yusran. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar., Skripsi. Jurusan Ekonomi Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin*.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrumental Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Dessler, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource, Jilid 2,*. Prenhalindo,

Jakarta.

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endang Setyaningdyah, Umar Nimran, Kertahadi, Armanu Thoyib, 2013, *The Effect of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Dicipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Frinaldi, Aldri. 2014. *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh*. Vol. XIII. No.2
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2015. *Partial Least Square : Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (edisi 2)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hadiyanti, Rini. 2013. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Samarinda*. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*. Vol 1. No:3.
- Hadiyanti, Rini. 2013. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Samarinda*. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*. Vol 1. No:3
- Hair, J.F., et. al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication, Los Angeles.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*, Yogyakarta
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handayani, Rohmi, et al. (2014). *Pengaruh Terapi Murottal Al-Quran Penurunan Nyeri Persalinan Dan*. Sage Publication, Los Angeles.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasan, Leny. 2012, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3 Nomor 1 Januari 2012*, ISSN: 2086-5031
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Khan, S. A., Ramzan, N., Shoaib, M., & Mohyuddin, A. (2015). *Impact of word of mouth on consumer purchase intention*. 27 (1), 479-482.
- Kinick., & Fugate. (2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices. 5 th. Edition*. New York: McGraw-Hill Education. Krismiaji.
- Lestari, S, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.

- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Percetakan Pertama. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W, dan Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:76) *Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan*
- Moheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.
- Mondy dan Noe, 2005, *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Erlangga, Jakarta.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Muis, M.R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, (1), 9-25.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk Tumbuh Kembang*. Dinamika dan Kinerja Organisasi Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Nelly, T.F., 2013. *Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan Kadin DKI Jakarta*, *EconoSains*, vol 11, No.2, Agustus 2013.
- Nugraha Ichsan. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara*. Medan.
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori Country*. *Journal of Human Resource Studies* 5(2).
- Pandoyo, & Sofyan, M. 2013. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor. IN-MEDIA.
- Ramzan, M., & Khan, F. A. (2010). *Depression, Anxiety and Their Associated Factors Among*. *Journal of the College of Physicians and Surgeons*. Pakistan, 122-126.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Wina. (2015). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekartini, N. L. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa*. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64-75.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*. **JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan**, 57-72.
- Sholikhah. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta*

- Timur. *E-Iss: 2301-8313, 9(2), 299-319.*
- Siagian, M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam3.*
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Cetakan Keempat, Yogyakarta: Andi.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2013 *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Alfabeta, Bandung.
- Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi (cetakan pertama).* Jakarta : Universitas atma jaya.
- Sulaiman, Asnawi dan Faisal Matriadi. *pengaruh pemberdayaan, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pt. surya madistrindo cabang lhokseumawe.* Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 4 No. 1 ISSN 2303 054
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ketujuh).* Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, Edy H. 2011. *Manajemensumberdaya manusia.* Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy H. 2011. *Manajemensumberdaya manusia.* Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi.* Jakarta : Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan Ke-4.* Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sutrisno., A. Fathoni., dan M.M. Minarsih. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.* Jurnal Manajemen. 2(2): 3-11.
- Taliziduhu Ndraha. (2012). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi.* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Torang, S. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi.* Alfabeta. Bandung.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen.* Bandung: CV Alfabeta.
- Unaradjan, Dolat. (2018). *Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja.* Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Wardhana, Indra, Sasono, A. Dwi. (2018). *Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya.* 1(2).
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga.
- Yudha, R. Indra. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi Oleh:No Title. E-Issn 2615-3300, 9, 24-35*