

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BNN Sumatera Utara

Nabila Crisnina Nasution

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

nabilacrisnina01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis antara disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh pegawai tetap pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 72 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media interview (wawancara), studi dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji T dan uji F) dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang mungkin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk yang lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan (Arianty,dkk 2016:2).

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standard yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016:6).

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi haruslah memperhatikan disiplin, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika dilakukan dengan disiplin yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila ada disiplin kerja.

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku dalam organisasi atau ditengah-tengah masyarakat (Tobing & Napitupulu, 2011:52).

Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mereka sudah menaati peraturan organisasi atau perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, disiplin kerja yang baik serta budaya kerja yang baik.

Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja, secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu system makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Dengan memperhatikan apa yang baru dikemukakan disini, sudah sepatutnya pengkajian budaya memperhatikan dengan seksama satuan analisis yang digunakan. Dalam banyak kajian budaya, orang cenderung mengabaikan satuan

analisis ini dan sering kali menyamakan pengertian budaya yang digunakan pada tataran bangsa, organisasi atau perusahaan, dan tataran bangsa (Hartanto, 2009:171).

Berdasarkan hasil observasi awal secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu masih ada beberapa ditemukan kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh atasan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja.

Adapun disiplin kerja yang kurang baik, seperti disiplin waktu, masih ada pegawai yang datang terlambat melakukan apel pagi atau datang ke kantor. Selain disiplin kerja, budaya kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana masih ada pegawai yang kurang menikmati pekerjaan yang telah diberikan sehingga terlambat dalam menyelesaikannya. Perbedaan sikap antar pegawai juga membuat kinerja perusahaan semakin menurun misalkan kurang bekerja sama antar pegawai yang akan menyebabkan tertundanya pekerjaan, kurang optimalnya sikap dalam melayani masyarakat yang ingin mengurus surat keterangan bebas narkoba. Yang seharusnya pegawai mengikuti prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan karena sikap dan perilaku pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

2. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2018:51) dan pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2018:15). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara (interview), studi dokumentasi, dan kuesioner (angket). Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dengan populasi sebanyak 72 pegawai. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 72 pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji T dan uji F) dan Koefisien Determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

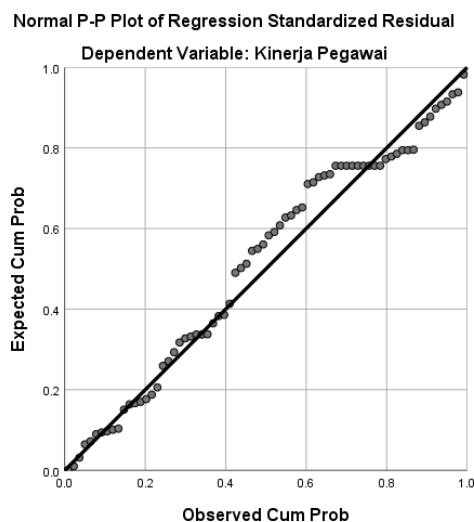
Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS statistics versi 26 tentang pengaruh variabel disiplin kerja (X1), budaya kerja (X2), terhadap Kinerja (Y), maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (independent) dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel. 1 Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.075	2.167		4.188	.000		
Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000	.316	3.161
Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000	.316	3.161

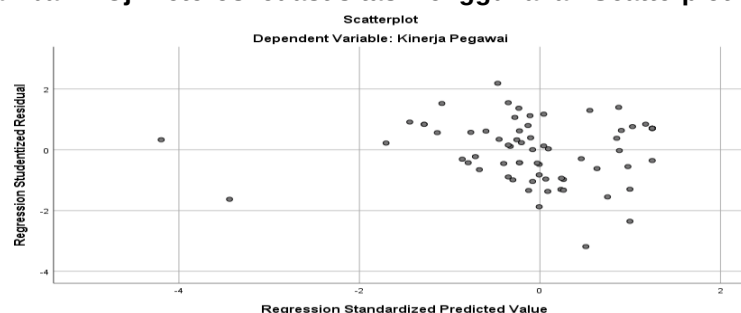
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table uji multikolinieritas diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di-naik turunkan nilainya).

Tabel. 2 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.075	2.167		4.188	.000
Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000
Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,075 + 0,386X_1 + 0,655X_2$$

Keterangan:

- Nilai a = 9,075 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), dan Budaya Kerja (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 9,075.

- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,386$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara 38,6%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 38,6% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel IV.8 di atas
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,655$ menunjukkan bahwa Budaya Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 65,5%. Kontribusi yang diberikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 65,6 % dilihat dari *standarized coefficients* pada table di atas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel.3 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.075	2.167		4.188	.000
Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000
Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data table uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut :

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kineja Pegawai (Y)

Pada table di atas terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai t hitung $4,334 > t$ table 1,994 dengan probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2) Pengaruh Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada table di atas terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai t hitung $4,752 > t$ table 1,994 dengan probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel.4 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1988.152	2	994.076	119.217	.000 ^b
	Residual	575.348	69	8.338		
	Total	2563.500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin Kerja

Dari table diatas terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai $F_{hitung} 119,217 \geq F_{tabel} 2,74$ dengan probabilitas $sig\ 0.000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol. H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.769	2.88762

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table diatas hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,776 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 77,6% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Budaya Kerja cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 77,6%, dan sisanya 22,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas disiplin kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,334 > 1,994$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen,

2018) yang berjudul Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi,dkk 2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kedisiplinan yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,752 > 1,994$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Adha,dkk 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati, 2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat budaya kerja yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Dengan nilai $f_{hitung} 119,217 \geq f_{tabel} 2,74$ dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian disiplin kerja dan budaya kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik pula.

Disiplin kerja dan budaya kerja sangatlah berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Bila disiplin kerja kurang baik, dan budaya kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja didalam perusahaan dan semakin baik budaya kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent hanya

sebesar 77,6% saja. Jadi 22,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustina, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan: Pendekatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Kompetensi Inti Dalam Suatu Organisasi*. Medan: Madentera.
- Ahmad, M. (2011). Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM. *Kebijakan Publik*, 10(11), 16-29.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika (1st ed.)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, 18(1), 45-60.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Basri, M. (2020). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sub Sektor Kimia yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 3(2), 18-32.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2017). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal Of International Conference Proceedings (JICP)*, (3), 161-169.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69-81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.

- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71-79.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 13(2), 180-192. <https://doi.org/10.24036/jh.v13i2.4727>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardimon, H., Nasution, A. P., & Ariyati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. *Jurnal Equilibria*, 4(1), 1-23.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134-147).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(2), 270-280.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166-177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179-186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53-60.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB) 2018*. Medan, Indonesia: EAI.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1-10.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 312-324.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, A. P., Hafiz, M. S., Koto, M., & Dari, W. (2021, November). Strategi Peningkatan Kapasitas Usaha Pada Umkm Melalui Digital Marketing. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1).
- Moehariono. (2012). Indikator Kinerja Utama (IKU). Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Muamar, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9-16.
- Muis, M. R. (2021). Employee Performance Role: Job Stress And Job Satisfaction. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 299-311.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1-11.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1-5.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665-670).
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57-64.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 2(2), 191-201.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sirait, B. (2008). Pengaruh Disiplin Belajar, Lingkungan Keluarga, Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa, 11.
- Sobirin, S. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Saintikom*, 12(1), 43-48.
- Sudirman, D. W. (2005). Budaya Organisasi, Budaya Kerja dan Pengaruhnya Dalam Praktik Manajemen, 5(2), 89-99.
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14-29.
- Sujarweni, V. W. (2018). *metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: pustakabarupress.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan, 8(1), 20-47.
- Sustrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutriono, S., Sari, E. N., & Rambe, M. F. (2021). Role of Debt To Equity Ratio Mediating Effect Return On Assets and Current Ratio Against Firm Value. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 3(1), 47-58.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV. Gre Publishing.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-34.