

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perdagangan Dan Perindustrian (Koperindag) Kota Bima

Nur Santi^{1*}, Muhammad Badar²

^{1,2} Program Studi Manajemen, STIE Bima
nursanty990525@gmail.com^{1*}, badar.pie@gmail.com²

Received 15 Mei 2022 | Revised 20 Mei 2022 | Accepted 24 Mei 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 karyawan dengan jumlah sampel 66 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah: Uji validitas dan uji reabilitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi; Analisis regresi linier berganda; Koefisien korelasi dan determinasi; Uji signifikansi (Uji t-statistik); dan Uji Simultan (Uji F). Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta pelatihan, disiplin, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Keywords: Pelatihan; Disiplin; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

Abstract

Human resources are the most important thing in an organization, both government organizations and private organizations to achieve the goals or targets to be achieved. Human resources are the determinants in achieving the goals of the organization or company by optimizing performance and contributing effectively to activities within the organization. This type of research is associative research. The instrument in this study was a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were 66 employees with a sample of 66 employees. The data analysis techniques used to process the data in this research are: Validity test and reliability test; Classical assumption test consisting of normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and autocorrelation test; Multiple linear regression analysis; Correlation and determination coefficients; Significance test (t-statistical test); and Simultaneous Test (F Test). The results of this study are that training has a partially significant effect on employee performance, discipline has a partially significant effect on employee performance, organizational culture has no partial significant effect on employee performance, and training, discipline, and organizational culture have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Training; Discipline; Organizational culture; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut (Bangun, 2012) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Seiring dengan berkembangnya zaman, dunia dituntut untuk terus tumbuh dan berkembang ditengah lingkungan yang terus berubah secara cepat, tidak terkecuali dengan kehidupan organisasi di suatu kantor. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara agar pegawainya dapat bekerja dengan nyaman dan optimal, diantaranya melalui pelatihan, disiplin, dan budaya organisasi yang baik. Cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberdayakan pegawai dengan mengikuti pelatihan. Dalam memberikan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pegawainya agar pengetahuan dan keterampilan pegawainya optimal. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pegawai dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah pegawai mengikuti pelatihan, pegawai akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu pegawai memperbaiki kekurangan dalam kinerja (kaswan, 2013).

Faktor yang dapat berpengaruh tentang kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Kurang disiplin serta tidak taat terhadap aturan yang ada serta norma-norma yang ditetapkan akan berdampak pada penurunan efisiensi dan efektifitas kerja dalam penggunaan sumber dayanya. Menurut (Darmawan, 2013) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan kepada para pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dalam bekerja juga akan meningkat. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kharisma, 2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya akan mendorong perusahaan untuk memberikan penghargaan yang nantinya akan membuat para pegawai merasa puas. Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut (Ratnasari, 2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu.

Dinas Koperindag Kota Bima adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang koperasi, perdagangan, dan perindustrian. Dinas koperindag Kota Bima merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan koordinasi penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum yang menjadi kewenangan dinas meliputi bidang koperasi dan UMKM, bidang perindustrian, dan bidang perdagangan. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, disini Dinas Koperindag Kota Bima harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya seperti pelatihan, disiplin, serta budaya organisasi oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh factor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya tidak memiliki kinerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di kantor Dinas Koperindag Kota Bima terkait dengan pelatihan yaitu masalah yang sering kali terjadi adalah pada pegawai dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di dinas koperindag, sehingga dalam hal ini organisasi secara khusus terhadap pegawai tersebut. dalam disiplin kerja masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan dengan jelas terlebih dahulu, tidak hadir dengan sengaja ataupun keterlambatan kerja. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya masih ada beberapa pegawai yang kurang memperhatikan pekerjaannya, dan masih ada juga beberapa pegawai yang menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya. sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai, serta masalah yang terjadi pada kinerja pegawai adalah kinerja pegawai pada Dinas Koperindag masih rendah dilihat dari masih adanya pegawai yang duduk santai saat jam kerja. maka dari itu berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, perdagangan, dan perindustrian (Koperindag) Kota Bima.”

METODE

Dalam Penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima sebanyak 66 dengan rincian pegawai negeri 31 orang, pegawai honor 29 orang, dan pegawai kontrak 6 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 66 orang pegawai dinas koperasi perdagangan dan perindustrian (koperindag) Kota Bima. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi; Angket (*quisioner*); Wawancara; dan Studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas dan uji reabilitas; Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas); Analisis regresi linier berganda; Koefisien korelasi dan determinasi; Uji signifikansi (Uji t-statistik); dan Uji Simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	Nilai Sig.	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,246	0,040	Valid
	X1.2	0,404	0,001	Valid
	X1.3	0,606	0,000	Valid
	X1.4	0,567	0,000	Valid
	X1.5	0,351	0,004	Valid
	X1.6	0,340	0,005	Valid
	X1.7	0,331	0,007	Valid
	X1.8	0,339	0,001	Valid
	X1.9	0,633	0,000	Valid
	X1.10	0,363	0,033	Valid
Disiplin	X2.1	0,421	0,000	Valid
	X2.2	0,359	0,003	Valid
	X2.3	0,517	0,000	Valid
	X2.4	0,604	0,000	Valid
	X2.5	0,368	0,002	Valid
	X2.6	0,483	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	Nilai Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	X2.7	0,550	0,000	Valid
	X2.8	0,515	0,000	Valid
	X3.1	0,483	0,000	Valid
	X3.2	0,410	0,001	Valid
	X3.3	0,543	0,000	Valid
	X3.4	0,635	0,000	Valid
	X3.5	0,436	0,000	Valid
	X3.6	0,484	0,000	Valid
	X3.7	0,569	0,000	Valid
	X3.8	0,479	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,370	0,002	Valid
	Y.2	0,617	0,000	Valid
	Y.3	0,317	0,004	Valid
	Y.4	0,650	0,000	Valid
	Y.5	0,693	0,000	Valid
	Y.6	0,401	0,001	Valid
	Y.7	0,466	0,000	Valid
	Y.8	0,429	0,000	Valid
	Y.9	0,600	0,000	Valid
	Y.10	0,347	0,047	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian validitas variabel Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Corrected item-total correlation* < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini “**valid**”.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's	Standar	Keterangan
	Alpha	Reabilitas	
Variabel Pelatihan	0,487	>0,06	Reliabel
Variabel Disiplin	0,513	>0,06	Reliabel
Variabel Budaya Organisasi	0,577	>0,06	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,640	>0,06	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,06. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14394521
Most Extreme Differences	Absolute	.224
	Positive	.139
	Negative	-.224

Unstandardized Residual	
Test Statistic	.224
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan output SPSS Uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar 0,200 > 0,05. Artinya bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearasi

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

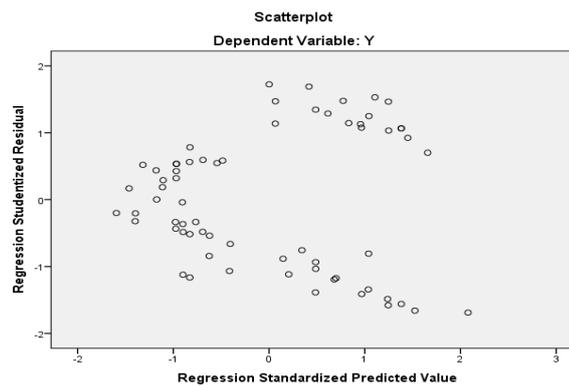
Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.146	.256		
Pelatihan	2.187	.032	.371	2.695
Disiplin	.019	.985	.992	1.008
Budaya Organisasi	21.797	.000	.373	2.682

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Output SPSS nilai VIF < 10,00 atau nilai tolerance > 0,10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Output SPSS dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas hal ini di buktikan dengan bentuk pola yang tidak jelas dan tidak beraturan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.456	6.655		2.017	.048
	X1	.367	.334	.292	1.099	.276
	X2	.352	.368	.249	.956	.343
	X3	-.360	.286	-.151	-1.260	.212

a. Dependent Variable: Y

(Sumber; SPSS Versi 23)

Dari tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi $Y = 7,456 + 0,367X_1 + 0,352 X_2 - 0.360X_3$, Persamaan tersebut mengandung arti: Konstanta sebesar 7,456, artinya jika Pelatihan, Disiplin, dan Budaya Organisasi nilainya 0, maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 7,456. Koefisien regresi variable Pelatihan sebesar 0,367 ; artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai

akan mengalami peningkatan sebesar 0,367 satuan dengan asumsi variable indepen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variable Disiplin sebesar 0,352 ; artinya jika Disiplin mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,352 satuan dengan asumsi variable indepen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variable Budaya Organisasi sebesar -0,360 ; artinya jika Budaya Organisasi mengalami penurunan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,360 satuan dengan asumsi variable indepen lainnya bernilai tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.205	9.430

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

(Sumber; SPSS Versi 23)

Hasil uji *Adjusted R*² pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1), Disiplin (X2), dan Budaya Organisasi (X3) sebesar 24,1%, sedangkan sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.205	9.430

Berdasarkan table di atas, besarnya pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Budaya Organisasi sebesar 0,491 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat pengaruh sedang.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab rumusan masalah serta hipotesis dalam penelitian.

Tabel 8. Pembanding Tingkat Pengaruh Koefisien Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.456	8.655			2.017	.048
X1	.367	.334	.292		2.999	.001
X2	.352	.368	.249		2.956	.000
X3	-.360	.286	-.151		-1.260	.212

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan *output* SPSS diatas nilai t hitung sebesar 2.999 lebih besar dari t tabel yaitu 1.998 atau $2,999 > 1,998$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti secara parsial variable Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan terdapat penerimaan terhadap H_a dan H_o ditolak. Ini terbukti dari hasil penelitian (Edy Kumara & Utama, 2016) yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Dan perkuat dengan hasil penelitian (Subroto, 2018) menyatakan terdapat pengaruh pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya pegawai mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan table diatas nilai t hitung sebesar 2,956 lebih besar dari t tabel yaitu 1.998 atau $2,956 > 1.998$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial variable Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan terdapat penerimaan terhadap H_a dan H_o ditolak. Ini terbukti dari hasil penelitian (Mardi Astutik, 2016) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dan perkuat dengan hasil penelitian (Wau, Samalua Waoma, 2021) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias. Hal ini dipengaruhi oleh sebagian besar pegawai setuju untuk berada ditempat kantor sampai waktu pulang, karena pegawai yang disiplin cenderung berada dikantor sampai waktu pulang agar dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan. Karena kehadiran adalah bentuk disiplin kerja pegawai dengan selalu berada dikantor dengan tertib dan teratur.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan table diatas nilai t hitung sebesar -1.260 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.998 atau $-1.260 < 1.998$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,212 > 0,05$ yang berarti secara parsial variable Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan terdapat penolakan terhadap H_a dan H_o diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mustikaningsih & Handayani, 2014) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan perkuat dengan hasil penelitian (Nasir et al., 2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) dalam penelitian.

Tabel 9. Pemanding Tingkat Pengaruh Koefisien Korelasi

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1753.785	3	584.595	6.575	.001 ^b
	Residual	5512.836	62	88.917		
	Total	7266.621	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

(Sumber; SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung $6,575 > F$ tabel 2,75 artinya pelatihan, disiplin, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (H_a diterima H_o ditolak). Pemberian pelatihan, disiplin, dan budaya organisasi secara bersamaan akan meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan pegawai akan bekerja secara optimal. Ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sitanggang, 2017) dan penelitian dari (Lidya Pricilla, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan, disiplin, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini :

1. Pelatihan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
2. Disiplin berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pelatihan, Disiplin, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing.
- Angelo., K. R. D. K. (2014). *Perilaku Organisasi (Terjemahan Ealy Suwandy)*. Salemba Empat.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Arda. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pt. Temprina Media Grafika.
- Edy Kumara, I., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *None*, 5(3), 249962.
- Fathoni. (2016). *Sumberdaya Manusia Suatu Konsep*. Pt Tiga Raksa.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25.
- Harefa, P., & Zalukhu, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kpu Kabupaten Nias Utara. *Akuntansi Dan Manajemen Pembnas*, 5(1), 76–82.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm*. Bandung: Alfabeta. Bandung, Alfabeta.
- Kharisma, G. B. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. *Skripsi, Universitas Negeri Semarang.(Online)*.([Http://Lib. Unnes. Ac. Id/18012/1/7350406549](http://lib.unnes.ac.id/18012/1/7350406549)). Pdf, Diakses 23 Januari 2015).
- Lidya Pricilla. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 7*,.
- Mangkunegara, A. P. (2013a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-11, Oktober 2013, Penerbit Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung, 40252.
- Mangkunegara, A. P. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*, Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardi Astutik. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jbmp (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Mustikaningsih, Y. S., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).

- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen*, 17(April), 183–193. <https://E-Jurnal.Stienobel-Indonesia.Ac.Id/Index.Php/Akmen>
- Pasaribu, S. E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi*, 3.
- Pemerintah, P. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Ratnasari, S. L. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit. Unggul Pangestu Nirmana.
- Rivai Zainal, V. (2014). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Coulter Timothy A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia Pt. Indonesia. Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2018). Gramedia Widiasarana Indonesia. *Gramedia Widia Sarana Indonesia*, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitanggang, F. R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, Vol. 3, No.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/Optimal.V12i1.1544>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pt. Mulia Kencana Semesta.
- Syafitri, R., & Wasiman, W. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core It: Community Research Information Technology*, 8(1).
- Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Widiatmika, P. H., & Darma, G. S. (2018). Good Corporate Governance, Job Motivation, Organization Culture Which Impact Company Financial Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(3), 82–99.