

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MATAKALI KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Abdul Jalil*¹, Muhammad Idris², Muhammad Salim³

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹abduljalil11061981@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³Salimsultan0859@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 37 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang. Tehnik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 12,398 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,89. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Dari uraian uji t diketahui bahwa disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya, variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,519.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, work culture and competence partially and simultaneously on employee performance at the Matakali District Office, Polewali Mandar Regency.

The population in this study were all employees who worked at the Matakali Subdistrict Office of Polewali Mandar Regency, amounting to 37 people. Because the population is less than 100 people, the sample is determined by using a saturated sampling technique (census). So that the sample used in this study were 37 people. The data collection technique was carried out through a questionnaire/questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to the Likert scale.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing show that the Fcount value is 12.398 and Ftable is 2.89. So it shows that Fcount > Ftable with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that work discipline, work culture and competence simultaneously have a significant effect on employee performance at the Matakali District Office, Polewali Mandar Regency. From the description of the t test, it is known that work discipline, work culture and competence partially each have a positive and significant effect on employee performance at the Matakali District Office, Polewali Mandar Regency. Furthermore, the work discipline variable is the most dominant influencing variable with a beta value of 0.519.

Keywords: Work Discipline, Work Culture, Competence and Performance

PENDAHULUAN

Kunci sukses pertumbuhan setiap organisasi adalah kemampuannya dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

Yani Lapien Siregar. 2020. Menyatakan bahwa Kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. Hipotesis yang diajukan adalah : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau pegawai yang baik juga.

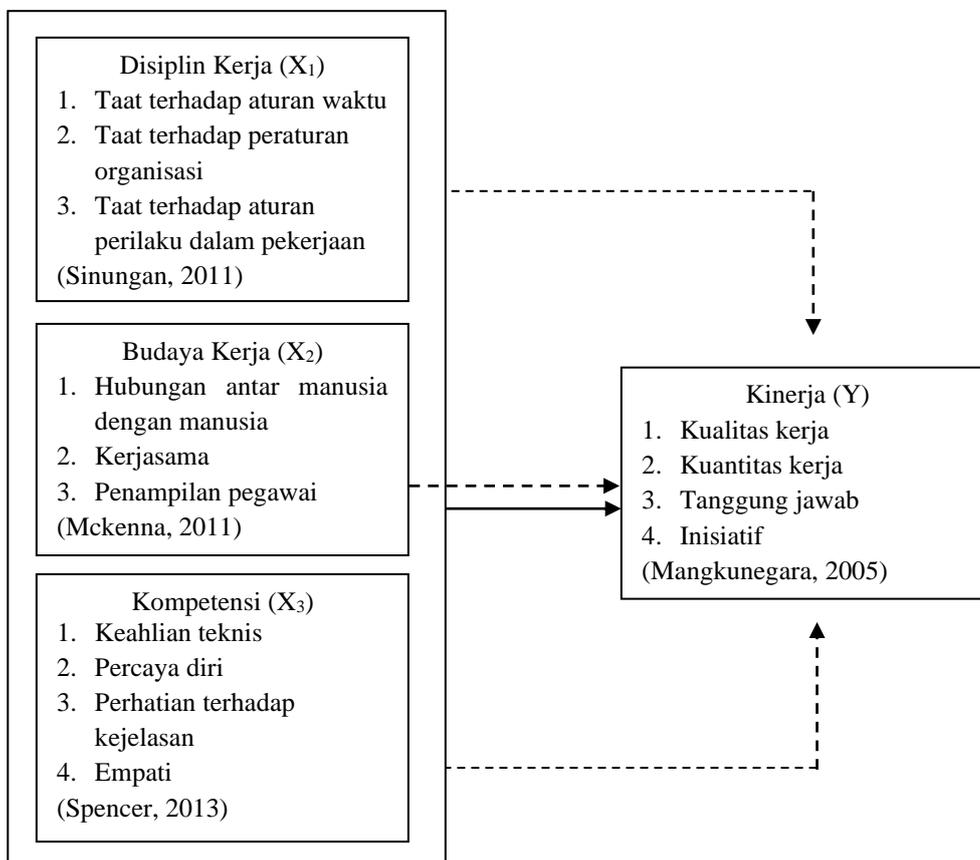
Kompetensi adalah suatu hal yang penting dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam dunia kerja. Ketika orang-orang yang berkerja dalam suatu organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena kompetensi dapat mencerminkan kemampuan pegawai untuk menjalin kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Kompetensi yang rendah terlihat dari kurangnya kemampuan pegawai untuk berinteraksi dengan masyarakat, sehingga kurang mampu dalam meyakinkan masyarakat.

Disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar sudah cukup baik. Namun, terkadang masih ada pegawai yang tidak menaati aturan yang berlaku seperti datang terlambat atau pulang lebih cepat. Sehingga hal tersebut memberikan dampak terhadap pekerjaan. Pegawai memiliki hubungan yang baik satu sama lain, karena tidak begitu banyak pegawai sehingga ada hubungan yang harmonis sesama pegawai. Walaupun terkadang ada kesalahpahaman yang kadang tidak bisa dihindarkan namun tidak menjadi masalah yang besar. Pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma yang berlaku di Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Disiplin termasuk hal yang sangat penting organisasi karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik tidak mungkin tercipta disiplin yang baik. Namun pada kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar masih terdapat pegawai yang memiliki disiplin yang kurang ditandai dengan adanya pegawai yang memiliki jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan setiap bulannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa penyebab dari kurangnya disiplin pegawai karena adanya masalah waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran dalam bekerja.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Garis Putus - - - ➔ Hubungan secara parsial
Garis Lurus ——— ➔ Hubungan secara simultan

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

2. Diduga disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian selama bulan Desember 2021 – Januari 2022. Sampel penelitian sebanyak 37 orang yang merupakan pegawai Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	-7,060			
Disiplin Kerja (X ₁)	0,543	4,313	2,032	0,000
Budaya Kerja (X ₂)	0,488	4,144	2,032	0,000
Kompetensi (X ₃)	0,344	2,301	2,032	0,028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 0,543 X_1 + 0,468 X_2 + 0,344 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) sebesar -7,060. Artinya jika variable Disiplin Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) bernilai nol maka Kinerja Pegawai adalah sebesar -7,060.
- 2) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,543 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,543.
- 3) Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_2) sebesar 0,468 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Budaya Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,488.
- 4) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,344 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,344.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,313 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,313 > t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian budaya kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,144 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,144 > t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian kompetensi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,301 dan menggunakan taraf signifikans (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,032. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,301 > t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam

hal ini adalah Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji F – Uji Simultan Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210,831	3	70,277	12,398	0,000
Residual	187,061	33	5,669		
Total	397,892	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 12,398 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 12,398 > f_{tabel} sebesar 2,92 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Disiplin Kerja (X₁), Budaya Kerja (X₂), dan Kompetensi (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.487	2.381

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,728 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat karena berada pada interval 0,80 - 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi diatas, nilai R² (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat

(*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,530, hal ini berarti bahwa 53% yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi. Sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel X yaitu Disiplin Kerja (X1), Budaya kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Pada uji secara parsial yang pertama adalah pada variabel Disiplin Kerja dimana dari hasil analisis didapatkan nilai t-hitung sebesar 4,313 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,032. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020). Dalam penelitian tersebut disampaikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Crisnina (2020), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, Lesmana dan Siregar (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nurwahidah, Nongkeng dan Budiman (2018) serta penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Budaya Kerja Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Kerja berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti semakin tinggi Budaya Kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pengujian yang dilakukan secara terpisah pada variabel Kompetensi Pegawai dari hasil analisis didapatkan t-hitung adalah sebesar 4,144 > t tabel 2,032. Artinya Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Crisnina (2020), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwahidah, Nongkeng dan Budiman (2018) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Kompetensi, Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,032) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,028 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020). Dalam penelitian tersebut disampaikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, yaitu

penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, Lesmana dan Siregar (2019) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017) juga membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara parsial masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.
2. Disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Crisnina, Nabila NST. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. [skripsi]. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Darsono. Siswandoko, Tjatjuk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea. Nuriana. 2011. Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi DimensiDimensi Kerja Karyawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lako, Andreas. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi. Yogyakarta: Amara Books.
- Lomanjaya, J. Laudi, M. Widjaja, D. C. Kartika, E. W. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik ST Vincentius A. Paulo.

- Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mckenna. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurwahidah. Nongkeng, Hasan. Budiman. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, Vol. 1, No.1. Makassar: STIE AMKOP.
- Pabundu, Tika H. Moh. 2014. Budaya Organisasi dan Peringkatan Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prayogi, Muhammad Andi. Lesmana, Muhammad Taufik. Siregar, Lukman Hakim. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan). FRIMA: Festival Riset Manajemen dan Akuntansi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Prawirosentono, Suyadi. 2019. MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. [skripsi]. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. Timothy, A. J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky. Achmad S. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia. Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Bandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sirait. 2016. *Pengaruh Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika*. *Jurnal Formatif Universitas Indraprasta PGRI*. 6, (1), 35-43.
- Siregar, Yani Lopian. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Februari. Medan: Universitas Islam Sumatera Utara.
- Sudarmanto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta:

Pranada Media Group.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Wirjana. 2007. Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi,. Kinerja, Program. Yogyakarta: Andi Offset.