

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SUB BAGIAN
PROKOPIM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SITUBONDO**

Dyah Mutiara Sari Dewi¹, Eddy Basuki²

- 1) Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh.
2) Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh.

Abstrak

Disiplin kerja dan budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting terhadap kinerja pegawai kerena akan berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya pada Sub Bagian Prokopim Sekretariat Kabupaten Situbondo. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan ialah metode kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan ada tidaknya pengaruh antara Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo. Dan melibatkan 35 pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang mencakup pada indikator Disiplin kerja, Budaya kerja, dan Kinerja pegawai yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hal ini menunjukan hasil hipotesis bahwa Disiplin Kerja dan variabel Budaya Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai dan secara parsial variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, maka Sub Bagian Prokopim Sekretariat Kabupaten Situbondo harus lebih meningkatkan Disiplin Kerja dan Budaya Kerja dengan secara efektif oleh pegawainya agar reputasi instansi dapat lebih baik kedepannya.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Sub Bagian Prokopim, Kabupaten Situbondo.

Abstract

Work discipline and work culture are very important factors in employee performance because they will affect the ability of employees to carry out their duties in the Prokopim Sub-Division of the Situbondo Regency Secretariat. In this study, the method used is a quantitative method because the purpose of this study is to show whether there is an influence between Work Discipline and Work Culture on Employee Performance in the Prokopim Sub-Division of the Situbondo Regency Regional Secretariat. And involving 35 employees using saturated sampling techniques. By collecting data through

questionnaires that include indicators of Work Discipline, Work Culture, and Employee Performance which are then analyzed using multiple linear regression. This shows the results of the hypothesis that Work Discipline and Work Culture variables together (simultaneously) have a significant influence on Employee Performance. Partially, the Work Discipline variable has a significant and positive influence on the Employee Performance variable and partially the Work Culture variable has a significant and positive influence on the Employee Performance variable. Therefore, the Prokopim Sub-Section of the Situbondo Regency Secretariat must further improve Work Discipline and Work Culture effectively by its employees so that the agency's reputation can be better in the future.

Keywords : Work Discipline, Work Culture, Employee Performance, Prokopim Sub-Section, Situbondo Regency.

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini, membuat berbagai organisasi membutuhkan seseorang yang mampu bekerja cerdas, inovatif dan semangat dalam bekerja agar dapat mencapai kinerja sesuai dengan tujuan organisasi tersebut . Dalam hal ini organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja karena tanpa tenaga kerja atau pegawai suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan suatu organsasi. sehingga tenaga kerja atau pegawai mempunyai kedudukan yang sangat penting.. Berhasil tidaknya suatu organisasi dapat dilihat dari kemampuan kinerja para pegawai, dengan pegawai yang terampil dan mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, suasana kerja yang nyaman dalam hal ni juga berpengaruh dan dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal paling diutamakan pada suatu perusahaan. Disiplin sebagai cerminan atau gambaran dari kebiasaan pegawai. Sikap yang baik serta disiplin yang bagus dimiliki oleh pegawai, ini akan mencerminkan jati diri pegawai tersebut memiliki tanggung jawab kewajiban-kewajiban yang diserahkan pada dirinya (Sekartini, 2016) oleh sebab itu seorang pemimpin sangat berperan penting untuk untuk memunculkan kedisiplinan kerja tiap pekerjaanya dengan memberikan dukungan dan disiplin juga dapat bermanfaat untuk mendidik pegawainya agar memenuhi prosedur, ketentuan serta ketetapan yang berlaku agar bisa memperoleh suatu kinerja yang bagus.

Selain disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai budaya Kerja juga sangat berdampak terhadap meningkatnya kinerja para pegawai, jika tercipta budaya kerja yang baik maka akan tercapai kinerja pegawai yang meningkat. Budaya kerja

merupakan perilaku pola pikir kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan budaya kerja secara positif yang harus ditaati agar menjadi suatu kebiasaan yang akan mengembangkan seseorang dalam bekerja. Hal ini sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya perilaku pola pikir yang positif dapat mengubah sikap dan menciptakan kepuasaan kerja.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai diharapkan mampu memberikan pencapaian melalui kualitas kerja dengan mewujudkan visi dan misi. Kualitas kerja merupakan keandalan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga menciptakan mutu yang berkualitas baik. Dengan hal ini dapat diberikan suatu penghargaan pada pegawai berupa kenaikan gaji atas kinerja pegawai yang berkualitas dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Bahwa semua indikator belum terealisasi secara baik di dalam program kinerja pegawai di sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dengan adanya uraian diatas diperlukan peningkatan Maka berdasarkan uraian yang dikemukaan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo”**.

METODE PENELITIAN

Dilihat dari jenis data yang dikumpulkan maka penelitian ini termasuk penelitian dengan menggunakan data kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan ada tidaknya pengaruh antara Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

Lokasi penelitian yang dilakukan untuk meneliti bertempat di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo yang beralamat Jl. Pb. Sudirman No. 1, Plaosan, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan agar peneliti dapat menjawab atas permasalahan yang telah ditemukan. Waktu Penelitian ini juga sangat penting untuk mempermudah melakukan penelitian, karena dengan adanya waktu penelitian akan menentukan target dalam menyelesaikan waktu penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pegawai di Sub Bagian Prokopim Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo sebanyak 35 orang responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Variabel bebas adalah

variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dari penilitian ini ada dua variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel bebas di dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kinerja pegawai diberi notasi Y.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini menggunakan berbagai metode. Salah satunya menggunakan metode kuesioner, Dengan Skala Likert sehingga variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap instrumen terdapat perbedaan dari sangat positif hingga sangat negatif. Dan peneliti melakukan observasi mengamati mengenai semua hal yang berkaitan dengan kebiasaan dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Dan selanjutnya teknik wawancara yaitu teknik pengumpulan dan memperoleh data dengan memberikan pertanyaan kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan membahas hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel bebasnya terdiri dari Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Dalam mengumpulkan data pada penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi yang dilakukan untuk mengamati mengenai semua hal yang berkaitan dengan organisasi. Dan teknik selanjutnya menggunakan teknik kuesioner yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden.

untuk menguji apakah sebaran data tiap variabel terdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas. Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Kriteria Uji Normalitas metode Kolmogorov Smirnof yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal sedangkan, jika nilai signifikansi $<0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode One Sampel K-S

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.93020692 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .097 |
| | Positive | .077 |
| | Negative | -.097 |
| Test Statistic | | .097 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

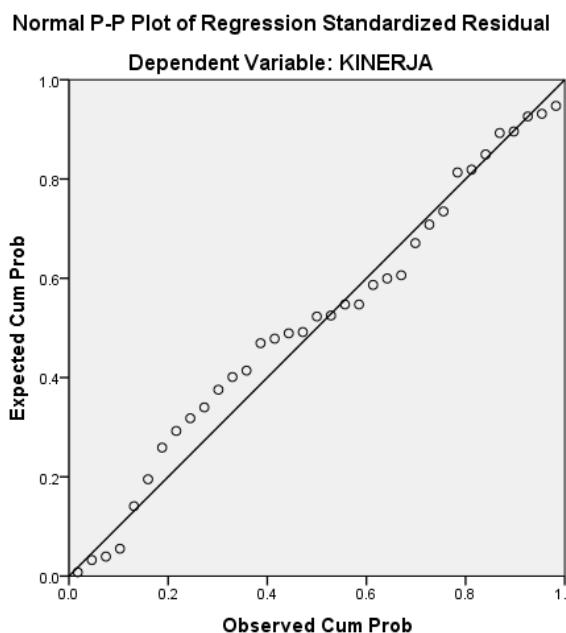
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2011:160). Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik P-P plot berikut ini:

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Secara Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized ResidualDependent Variable: Kinerja Pegawai



Selanjutnya uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variable independent. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu menggunakan metode Tolerance dan VIF. Kriteria Uji Multikolinearitas menggunakan metode Tolerance dan VIF

yaitu jika Nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00 berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas sedangkan, jika nilai Tolerance < 0,100 dan VIF > 10,00 berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode Tolerance dan VIF

| Model | Coefficients ^a | | Collinearity Statistics Tolerance | VIF | | |
|-------|---------------------------|----------------|--------------------------------------|-------|--|--|
| | | | | | | |
| | 1 | DISIPLIN KERJA | | | | |
| | | BUDAYA KERJA | 0.330 | 3.034 | | |
| | | | 0.330 | 3.034 | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel 2 di atas disimpulkan bahwa nilai tolerance 0,330 yang artinya lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF 3,034 yang artinya lebih kecil dari 10,00 yang artinya variabel independent (Disiplin Kerja dan Budaya Kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

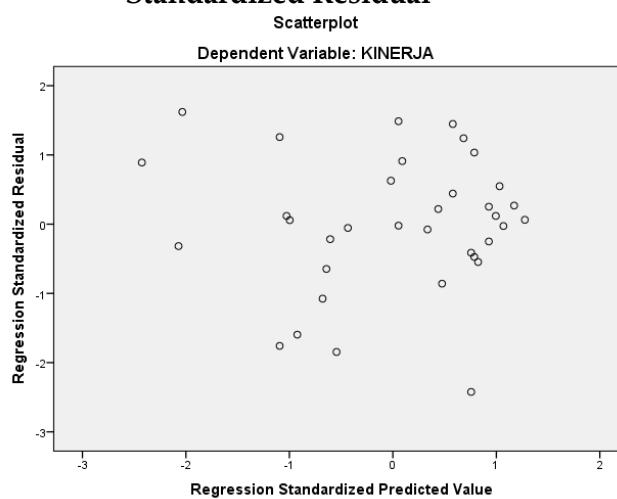
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-----------------|---------------------------|---|-----------------------------------|--------|------|
| | B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | | |
| (Constant) | 5.003 | 2.162 | | 2.314 | .027 |
| 1DISIPLIN KERJA | .027 | .089 | .091 | .307 | .761 |
| BUDAYA KERJA | -.103 | .085 | -.357 | -1.211 | .235 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel 4.39 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu 0,761 dan Budaya Kerja (X2) yaitu 0,235 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka variabel independent Disiplin Kerja dan Budaya Kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada heteroskedastisitas kesalahan tidak terjadi secara acak akan tetapi, menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil Scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak menunjukkan suatu pola tertentu atau teratur dari titik yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 3,923. Sementara itu pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,03693 maka $t\text{-hitung } 3,923 > t\text{-tabel } 2,03693$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 55,6% dengan tingkat korelasi sedang. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Budaya Kerja (X_2) ini sebesar 3,053 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,03693 maka $t\text{-hitung } 3,053 > t\text{-tabel } 2,03693$ dengan nilai signifikan $0,05 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 41,1% dengan tingkat korelasi sedang. Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 67.234 dan F-tabel sebesar 3,29 maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 80,8% dengan tingkat korelasi sangat tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyusunan ini tidak terlepas dari bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih karena atas dukungan dan kerja samanya saya dapat menyusun penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ucapan syukur dan terimakasih kepada Allah SWT karena atas izin dan karunianya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua saya cinta pertamaku Ayahanda Riyanto dan Pintu surgaku ibunda Sursamiyati yang selalu memberikan semangat, serta dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan putrinya.
3. Kepada Dosen Pembimbing Utama saya Drs. Eddy Basuki, M.Si dan Dosen Pembimbing Anggota Drs. Senain, M.Si. Terimakasih telah membimbing, menasihati dan dukungan dalam proses penulisan skripsi ini.

4. Kepada Suamiku tercinta Derizal Aditya Dwi Ektisa terimakasih telah meluangkan waktu dan membantu kesuksesan istrimu ini, terimakasih untuk pengertian dan kesabaranmu selama ini dan untuk Malaikat kecilku Aludra Gienka Xena Ektisa, senyum dan tawamu adalah penyemangat di dalam proses penulisan skripsi ini, terimakasih kalian telah hadir didalam hidupku.
5. Kakak tercinta Rinay Wita Dhea Savira, S.Pd dan Rafika Febri Pristikia Ningrum, S.M yang selalu memberikan hiburan dan dukungan penuh semangat kepada penulis.
6. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri. Karena telah mampu bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, serta keuangan dan perekonomian sendiri dengan sangat amat baik sehingga dapat menyelesaikan biaya perkuliahan dengan jerih payah sendiri.

REFERENSI

Buku :

- Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan : Qiara Media.
- Aditama, R. Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta Hasibuan, SP Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Alex, S.N. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fahmi, I. 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* , Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T.H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPEE.
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U., ... & Arisah, N. (2023). Metode penelitian kualitatif. *Penerbit Tahta Media*.
- Hasibuan, M. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Karjantoro, Handoko. 2004. *Mengelola Kinerja*. Jakarta : PT. Mahakam.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,h. 10
- Moehleriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Moeljono, D. 2015. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Moleong, L.J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nurhadijjah, 2017. *Pengertian Budaya Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Nurhalijah, D. (2020). *Dinamika Realitas Eksistensi Tato Suku Dayak Iban di Dusun Sui Utik sebagai Identitas Budaya Dan Aktualisasi Kearifan Lokal* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Adminitrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sekartini, NL. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Marwadewa*. Jagaditha: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, hal 66.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN.
- Singodimedjo, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Siregar, P. P. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, (54).
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thobroni, Imam. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di AHHAS Setia Motor Group Kediri*, JMK. Vol. 1 No. 3.
- Veithzal Rivai Zainal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Afandi, S. A., Aswad, H., Afandi, M., Erdayani, R., & Alsukri, S. (2022). Penggunaan mendeley sebagai manajemen referensi karya tulis. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 3(1), 186-191.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Nawawi, A. (2013). Partisipasi masyarakat dalam pengelolaan wisata pantai depok di desa kretek parangtritis. *Jurnal Nasional Pariwisata*, 5(2), 103-109.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64-75.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.