

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA SERTA
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan
Menengah Kota Solok)

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh :

AMELIA ANDESTI

NPM: 191000461201001

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2024**

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA SERTA SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

AMELIA ANDESTI
NPM : 191000461201001

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok dengan sampel 98 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $t_{hitung} 2,222 > t_{tabel} 1,986$ dalam nilai tingkat signifikansi, $0,029 < 0,05$. Jadi bisa diartikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $t_{hitung} 2,551 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $t_{hitung} 10,322 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan f_{hitung} sebesar $49,524 > f_{tabel} 2,70$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000$ dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh $0,612$ atau $61,2\%$ dan $38,8\%$ selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah tentu membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya yang tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan lembaga pemerintahan, karena memiliki tenaga, pikiran dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pemerintahan tersebut.

Isu dan kekuatan suatu budaya memengaruhi suasana ideal sebuah organisasi dan perilaku ideal para anggotanya. Budaya sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar dan etika tinggi adalah budaya yang tinggi toleransinya terhadap risiko tinggi, rendah, sampai sedang dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain juga hasil. Manajemen dapat melakukan beberapa hal dalam menciptakan budaya yang lebih ideal.

Disiplin kerja karyawan dapat diketahui dalam tingkat kehadirannya dalam bekerja. Tidak hadirnya pegawai dapat disebabkan banyak alasan, dan alasan tersebut tidak mungkin dihindari. Orang sakit dan masalah keluarga seperti anak sakit memungkinkan mereka tidak bisa masuk kerja. Ini biasanya dimasukkan sebagai ketidakhadiran tanpa disengaja. Meskipun demikian, ada banyak ketidakhadiran yang dapat dihindari yang disebut ketidakhadiran yang disengaja.

Pembinaan disiplin bukan hanya penting bagi kehidupan militer (yang memang mutlak bagi kehidupan militer), namun pada prinsipnya adalah masalah setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin dari segenap aparat organisasi. Bahkan “disiplin”, “moral” dan “tanggung jawab” dalam organisasi merupakan kesatuan yang terpadu, artinya tak dapat dipisah-pisahkan satu sama lain, meskipun dapat dibeda-bedakan.

Pembinaan disiplin dalam organisasi tetap harus diupayakan dengan cara-cara yang baik, efisiensi dan efektif. Oleh karena itu, perlu diketahui apakah hakikat disiplin itu sendiri, faktor-faktor yang menunjang pembentukan dan pembinaannya serta segala sesuatu yang mempunyai hubungan atau kaitan yang erat dalam disiplin itu. Sedangkan disiplin yang diterapkan Dinas Perdagangan masuk dan pulang kerja yang lebih diperketat, tidak ada titip absen pada teman. Hal ini dikarenakan sistem absen sudah menggunakan sidik jari. Seperti yang tercantum pada surat edaran tentang disiplin karyawan dalam apel pagi dan presensi sidik jari.

Di dalam organisasi tersebut harus menerapkan kedisiplinan kerja karyawan. Karena kedisiplinan sangat lah penting di perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebab kedisiplinan kerja terbentuk dari kepribadian karyawan dan dapat di pengaruhi oleh lingkungan sekitar. Seperti pergaulan bahkan kebiasaan karyawan itu dalam menjalani hidupnya. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan mendapat nilai plus dari segi kedisiplinannya.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam perusahaan, terutama dalam hal kinerja karyawan. Semangat kerja pada dasarnya merupakan manifestasi dari semangat kerja yang tinggi, dan beberapa orang bahkan berpikir atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan meningkat karena karyawan bekerja lebih keras sehingga mereka dapat berharap untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik. Dan sebaliknya, jika semangat kerja turun, maka kinerja juga akan turun. Dengan kata lain, etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja juga harus didukung oleh lingkungan kerja, kondisi suasana lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara sehat, nyaman dan aman sehingga terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan karyawan maupun rekan kerja di dalam lingkungan kerja tersebut.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena kinerja yang baik merupakan perpaduan dari beberapa faktor untuk mencapai tingkat keberhasilan yang merupakan suatu pencapaian tujuan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan kinerja yang baik dilakukan dari beberapa faktor yaitu kemampuan yang mendukung, mempunyai tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan mampu mempergunakan kesempatan yang ada untuk menambah nilai dari suatu pekerjaan yang dilakukan, (Kuddus, 2019).

Sejalan dengan itu, kedudukan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tercapainya tujuan nasional. Pegawai dalam hal ini ialah Aparatur Sipil

Negara (ASN) yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, (Kuddus, 2019).

Fenomena yang ditemui di lapangan yang terjadi di Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok, yaitu di dalam budaya organisasi masih perlu adanya peningkatan kerja salah satunya dengan melakukan komunikasi yang baik, dalam hubungan kerja, khususnya komunikasi atasan dan bawahan menjadi hal yang terpenting karena bisa mengetahui kemauan setiap individu yang ada dalam organisasi. Sehubungan dengan hal disiplin kerja yaitu seringkali pegawainya tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, absen datang dan pulang tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, masih ada juga pegawai yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet diperjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi dan berbagai macam alasan. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa pegawai mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Fenomena menunjukkan bahwa semangat kerja di Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai dalam mengikuti apel pagi, tidak disiplin bekerja pada jam-jam produktif, sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama pegawai. Inilah yang menyebabkan pegawai yang lain kurang bersemangat

dalam melaksanakan pekerjaan. Penurunan kinerja pegawai dapat diketahui dari kualitas kinerja pegawai yang ditandai dengan menurunnya pelayanan yang dianggap kurang memuaskan, dilihat dari banyaknya protes pada pegawai karena pelaku usaha merasa pegawai kurang merespon masalah yang ingin ditanyakan, dan pegawai yang bekerja dianggap kurang memenuhi target.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dan penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok?
3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok?
4. Apakah Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dan penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja serta Semangat Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Semangat Kerja bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, manfaat penelitian dari penelitian proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai memberikan informasi dalam melaksanakan atau mengambil langkah-langkah kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan dan efektivitas sistem informasi manajemen yang ditempuh dimasa yang akan datang. Selain itu penelitian ini menjadi salah satu

sarana bagi penulis untuk dapat mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang selama ini peneliti dapat dari mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran bagi perusahaan terkait dalam perilaku karyawan, dan standar kerja terhadap informasi yang relevan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penelitian ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatar belakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penulisan serta sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Merupakan penggambaran mengenai teori-teori yang menyangkut penelitian sehingga dapat dijadikan acuan dalam perumusan hipotesis. Adapun beberapa teori yang mendukung penelitian antara lain, konsep budaya organisasi, konsep disiplin kerja, konsep semangat kerja, konsep kinerja pegawai. Selain teori, didalam bab ini terdapat penelitian terdahulu dan hubungan antar variable.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari tempat penelitian, jenis dan sumber data, identifikasi variable penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional variable dan kerangka berpikir.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Pada bagian ini diuraikan obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang diharapkan pada Dinas Perdagangan dan Koprasi Kota Solok sebagai obyek penelitian terkait kesimpulan hasil.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari Regresi Linier berganda adalah persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 11,532 + 0,153 X_1 + 0,155 X_2 + 0,434 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- a. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 11,532 Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai tetap atau nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 8,398 satuan.
- b. Nilai koefisien Budaya Organisasi (X_1) bernilai sebesar 0,153. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Budaya Organisasi (X_1) naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,153.
- c. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X_2) bernilai sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Disiplin Kerja (X_2) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) yang naik sebesar 0,155.

- d. Nilai koefisien Semangat Kerja (X_3) bernilai sebesar 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Semangat Kerja (X_3) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,434.
2. Hasil dari determinan R^2 adalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,612 atau 61,2%. Hasil ini berarti variabel independen Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8%. selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yakni Resiko Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan.
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai karena variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,222 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis pertama (H_1) di terima. Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui untuk $t_{hitung} 2,222 > t_{tabel} 1,986$ dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan sebesar $0,029 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $t_{hitung} 2,551 > t_{tabel} 1,986$ dengan

signifikan sebesar $0,012 < 0,05$. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima.

5. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena variabel Semangat Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $210,32 > t_{tabel}$ 1,986 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Semangat Kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima.
6. Berdasarkan penelitian di atas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 49,524 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,70. Hasil dari pengelolaan terlihat bahwa nilai f_{hitung} $49,524 > f_{tabel}$ 2,70 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai f_{hitung} besar dari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis keempat (H_4) diterima.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut :

Dalam Budaya Organisasi hendaknya pihak instansi lebih memperbanyak komunikasi dengan pegawai, pegawai harus menunjukkan contoh yang terbaik sesama pegawai, sehingga sesama rekan kerja akan semakin percaya diri terhadap

pekerjaannya, dan pegawai juga akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dalam disiplin kerja hendaknya Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok tetap memperhatikan peningkatan disiplin kerja pegawainya, karena disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan cara mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi.

Meningkatkan semangat kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dukungan dari atasan, dan memperbaiki kesejahteraan. Karena ketika seseorang pegawai bekerja dengan keadaan yang nyaman dan sejahtera maka cenderung kinerjanya bisa dapat lebih optimal.

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap inerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1–94.
- Arini, K., Nurhajati, & M.Ridwan, B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 2, 116–132.
- Delimawati, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana). *Jurnal Manajemen*, 9(4), 17–36. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i4.500>
- Elsa, P. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018. *Transcommunication*, 53(1), 1–8.
- Kuddus, M. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Listyarini, Winny, Darwin Lie, Efendi, S. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV SINCO JAYA ABADI PEMATANGSIANTAR*. 4(1), 32–39.
- Marisanda, Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok*. 1(2).
- Nadzifah, L. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Pada Semangat Kerja Karyawan Pt Industri Jamu Borobudur Semarang. *JAMP*.

- Nico, H.F. Herlambang, T. Yusron, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Effect of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance). *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Nur, H. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laris Manis Utama Makassar. *ISEMA*.
- Pandia, Ulina, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Arum Makmur. *Jurnal Manajemen*.
- Priansa. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Indimatam Lines Di Makassar*.
- Putri, A. H. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh. *ISEMA*.
- Siska, F. F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 153–168. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.677>
- Sriyanti, E., Arfimasri, & Egia, S. O. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Ulfa, S. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Exploitasi Perindustrian Gaweredjo Surabaya*.
- Vikaya, W. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Medan Sumatera. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.

Yeni, A., Sabri, W., & Roza, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). 1(1), 76–88.*

Yeni Afni, Indrawati Netti, R. S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99–109.

