J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Umy Ailidya[1], Noni Ardian[2], Sri Rahayu[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Panca Budi
Email: noniardian@dosen.pancabudi.ac.id

Article History:
Received: 19 November 2024
Revised: 03 Desember 2024
Accepted: 06 Desember 2024

Keywords: *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract: *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas meningkatkan kompetensi dan kualitas aparatur serta sumber daya manusia di wilayah Sumatera Utara melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Untuk mencapai tujuannya BSDM Sumut perlu meningkatkan kinerja pegawainya melalui penerapan budaya kerja yang unggul, kepemimpinan yang efektif, dan disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang ASN. Dengan Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh maka jumlah sampelnya sebanyak populasi yaitu 80 orang responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, dalam melaksanakan fungsi dan perannya memiliki tanggung jawab meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya aparatur dengan menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan

kediklatan melalui e-diklat teknis, fungsional, maupun Kepemimpinan. Saat ini sumber daya manusia menjadi faktor pembeda utama sebagai penentusukses atautidaknya suatu organisasi (Marchington et al., 2021) . Sumber daya manusia merupakan alat manajerial untuk melaksanakan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian (Aprilianti & Syarifuddin, 2022). Oleh karena itu, betapa pentingnya dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang terus berkembang. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi akan menentukan kemajuan kegiatan organisasi di masa depan (Nasir, 2020).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung (Wakhyuni & Dalimunthe, 2020). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset pemerintah yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemerintah itu sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. ASN merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, 2009), karena itu dibutuhkan pegawai pemerintah yang memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup memadai sehingga kinerjanya dapat memberi pengaruh dalam mewujudkan agenda-agenda pembangunan dalam bernegara (Manengkey et al., 2021).

Keberhasilan dari perusahaan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya di mana setiap pegawai memiliki peran dalam kehidupan perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja harus dilakukan oleh perusahaan untuk melihat peran dan kontribusi nyata pegawai dalam perkembangan perusahaan (Wakhyuni & Efendi, 2017). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil kerja pegawai yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan (Syamsudin et al., 2019).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras yang tinggi (Mangkunegara, 2017). Dan kinerja menurut , adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam melaksanakan ketentuan Undang-Undang No 5 Pasal 78 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, Presiden Joko Widodo pada tanggal 26 April 2019 telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) No 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang berdasarkan pada sistem karier dan prestasi. Pada Pasal 4 PP Nomor 30 Tahun 2019 diatur tentang prinsip yang menjadi dasar dalam mengukur penilaian kinerja, yaitu: a). Objektif; b) Terukur; c) Akuntabel; d) Partisipatif; dan e) Transparan. Karena itu perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan memperhatikan perilaku kerja. Proses penyusunan SKP tersebut dilakukan dengan: a) perencanaan strategis instansi pemerintah; b) perjanjian kerja; c) organisasi dan tata kerja; d) uraian jabatan; dan e) SKP atasan langsung.

Kinerja pegawai yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai standar akan mendapat kepercayaan masyarakat (Hartoko et al., 2021). Pengukuran kinerja melalui sistem penilaian kinerja secara elektronik berbasis aplikasi *online* sudah diterapkan

di banyak organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah, seperti penilaian kinerja ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi elektronik e-kinerja. Dalam melaksanakan kebijakan penilaian kinerja tersebut diatur dalam Peraturan Gubernur (PERGUB) Prov. Sumatera Utara Nomor 10 Tahun 2022 Tentang Sistem Penilaian Kinerja Aparatur Secara Elektronik (E-kinerja), semua ASN baik yang berstatus Pejabat Struktural maupun ASN Pelaksana wajib menginput target Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Kinerja ialah hasil pekerjaan pegawai berdasarkan kualitas dankuantitas,sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2019). Berdasarkan hasil capaian kinerja tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa masih adanya beberapa indikator kinerja yang belum memenuhi target (Aprilianti & Syarifuddin, 2022). Menurut (Sedarmayanti, 2017) banyak faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan dan etos kerja.

Selain itu, menurut (Kasmir, 2016) budaya organisasi termasuk ke dalam faktor yang memberi dampak pada kinerja. Budaya organisasi yang dianut setiap intansi berperan sebagai salah satu penentu baik buruknya kinerja (Aprilianti & Syarifuddin, 2022). Secara individu maupun kelompok, seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota perusahaan akan mempengaruhi beraneka ragamnya sumber daya yang ada seperti suasana kerjanya (Kho et al., 2019). Kr emer (1993) dalam penelitian (Ferine dkk, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kode komunikasi yang tidak diucapkan di antara anggota suatu organisasi. (Graham et al., 2022) melaporkan bahwa sebanyak 91% eksekutif memandang budaya sebagai sesuatu yang mendasar dalam perusahaan mereka, dan 78% memandang budaya sebagai salah satu dari 3 faktor utama yang mempengaruhi nilai perusahaan mereka. Dengan demikian, budaya dapat bertindak sebagai "kontrol sosial".

Seperti halnya kepemimpinan yang merupakan kunci utama dalam manajemen yang memegang peran strategis dan penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins et al., 2018). Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan (Mulyadi et al., 2020). Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, dan mengembangkan sikap hormat dan percaya kepada pengikut. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang mengakui kekuatan penting yang dimiliki individu (Patimah et al., 2024). Seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruhnya kepada bawahannya, sehingga bawahannya mau bekerjasama dalam merealisasikan suatu program kegiatan (Mulyadi et al., 2020).

Berbagai cara bisa ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawainya maka hal yang perlu diperhatikan adalah dengan memberikan dorongan kepada pegawai untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dan organisasi tersebut mampu menciptakan dan membentuk lingkungan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan mutu kerja pegawainya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patut dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Supomo & Nurhayati, 2018). Apabila disiplin kerja tinggi, kinerja akan ikut meningkat (Wairooy, 2017).

Diperlukan disiplin kerja yang sangat baik dari setiap pegawai untuk menghadiri atau melaksanakan tugas yang diberikan dan dalam laporan Standar Kerja Pegawai (SKP) secara tepat

waktu. Disiplin kerja merupakan suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik. Apabila pemimpin menerapkan aturan kedisiplinan yang ketat kepada seluruh pegawainya, maka segala aktivitas yang dilakukan dapat selesai dengan cepat dan dapat memperoleh hasil yang baik serta pegawai dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Kurniawan, 2019). Salah satu indikator (alat ukur) disiplin kerja adalah kehadiran, maka berdasarkan data kehadiran pegawai tiga bulan terakhir dapat diketahui bahwa telah terjadinya penurunan kehadiran dari bulan ke bulan (Aprilianti & Syarifuddin, 2022).

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, dapat diidentifikasi adanya keterkaitan antara kinerja dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara**".**

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

SDM perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keselarasan antara kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi dalam upaya memajukan organisasi (Mappamiring et al., 2020). Secara teoritis pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli salah satunya yaitu menurut kinerja menurut (Afandi, 2018) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan (Sedarmayanti, 2017) mendefinisikan kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja menurut (Mangkunegara, 2020) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam penelitian (Fachreza et al., 2018) budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dana tau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah normanorma dan filosofi yang baru, yang memiliki enegi serta kebanggan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Edison et al., 2018).

Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang-orang (beliefs), dan nilai-nilai yang sama (Syamsudin et al., 2019). Menurut (Tutu et al., 2022) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Pendapat dari (Suaiba et al., 2021) budaya organisasi (corporate culture) merupakan sebuah aturan main

yang ada di dalam organisasi yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut.

Menurut (Irham Fahmi, 2016) dalam (Suprihat & Djamil, 2018) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut (Wibowo, 2016) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Kepemimpinan

Menurut Rivai (2011) dalam penelitian (Dwipayana et al., 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas mencakup proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut (Harahap & Khair, 2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan dan memotivasi. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2018). Menurut (Adam et al., 2021), kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Siagian, 2019), kepemimpinan bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang saat menjabat sebagai pimpinan organisasi tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Arifin et al., 2024). Menurut (Afandi, 2018) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut (Adhitya et al., 2021) disiplin kerja merupakan disiplin lebih banyak berasal dari pekerja itu sendiri, yang diwujudkan melalui penghormatan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dan menyelesaikant ugas tepat waktu. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan (Irham Fahmi. 2016) dalam (Suprihat & Djamil, 2018).

Menurut Sutikno Singodimedjo dalam (Mulyadi et al., 2020) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Alamat: Jl. Ngalengko No.1, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20236. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitafif. Metode kuantitatif adalah Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan data sekunder yang diperoleh dari buku dan literatur yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono (2019). Populasi penelitian ini adalah adalah ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara sebanyak 80 orang. Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampe dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut (sugiyono, 2018) sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara sebanyak 80 orang.

Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan dalam mengukur presepsi, pendapat dan sikap seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2018), dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + b3\ X3 + e$$

Keterangan:
Y = Minat Beli
a = Konstanta
b1 = Koefisien Regresi X1
b2 = Koefisien Regresi X2
b3 = Koefisien Regresi X3
X1 = Budaya Organisasi
X2 = Kepemimpian
X3 = Disiplin Kerja
E = Standard Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah penjelasan mengenai karakteristik individu atau kelompok yang terlibat dalam suatu penelitian, yang bertujuan untuk memberikan gambaran jelas tentang siapa yang menjadi objek pengumpulan data. Karakteristik tersebut meliputi aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Data responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah pria sebanyak … atau …% dari total responden. Responden berusia …. Atau sebanyak …% lebih banyak dari total responden.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif terdiri dari nilai mean, median, maksimum, minimum, dan standard deviation. Analisis statistik deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	80	13	25	20.36	2.257
Kepemimpinan	80	13	20	16.56	1.675
Disiplin Kerja	80	12	25	20.92	2.924
Kinerja Pegawai	80	14	30	24.23	3.019
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada model regresi untuk mengetahui apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian normalitas dengan uji statistic Kolmogorv Smirnov dan uji grafik p-plot.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

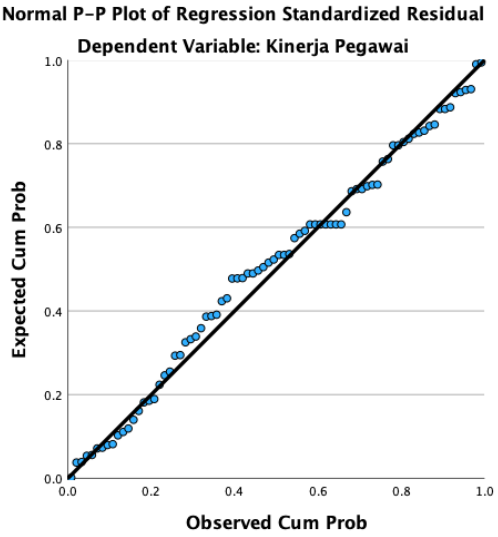
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.76289154
Most Extreme Differences	Absolute		.090
	Positive		.054
	Negative		-.090
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.174
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.112
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.103
		Upper Bound	.120

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Gambar 1. menunjukkan bahwa gambar p-plot menggabaran penyebaran data di sekitar garis diagolan dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regersi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikoloneritas menurut Ghozali (2018:105), bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (Independent Variable). Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0.10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.334	2.997
	Kepemimpinan	.327	3.054
	Disiplin Kerja	.518	1.931

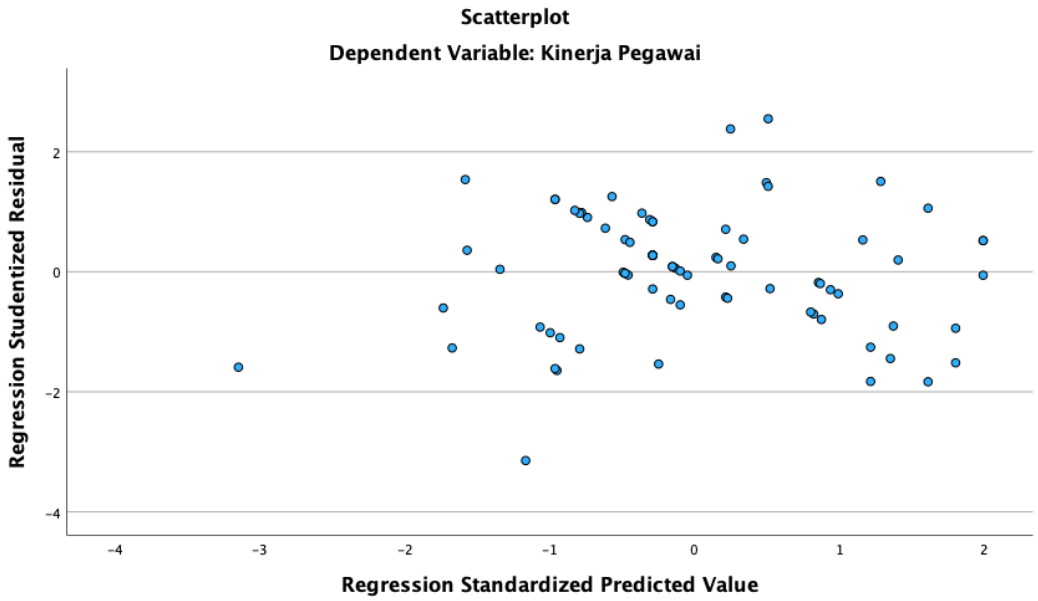
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa syarat untuk lolos uji multikolinearitas terpenuhi karena memiiki nilai tolerance >0,1 dan VIF<10. Artinya bahwa tidak terjadi multikolineraitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik ke atas dan di bawah angka 0 serta tidak berpola sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. hasil uji analisis regresi dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.157	2.045		.566	.573
	Budaya Organisasi	.466	.155	.348	3.004	.004
	Kepemimpinan	.334	.211	.186	1.585	.117
	Disiplin Kerja	.384	.096	.372	4.000	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

Y = a + b1 X1 + b2 X2 +b3 X3 + e

Kinerja Pegawai = 1.157 + 0.466X1 + 0.334X2 + 0.384X3

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta 1.157 artinya jika budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja pegawai bernilai 1.157.

Nilai koefisien budaya organisasi yaitu 0.466 artinya memiliki pengaruh positif, jika

variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1, maka variabel kinerja pegawai mengalami kenaikan 0.466.

Nilai koefisien kepemimpinan yaitu 0.334 artinya memiliki pengaruh positif, jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka variabel kinerja pegawai mengalami kenaikan 0.334.

Nilai koefisien disiplin kerja yaitu 0.384 artinya memiliki pengaruh positif, jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1, maka variabel kinerja pegawai mengalami kenaikan 0.384.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Syarat pengambilan keputusan pada uji t didasarkan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dengan signifikansi <0,05. ika nilai t hitung > t tabel /sig < alpha maka Ho ditolak dan Ha diterima. ika nilai t hitung < t tabel /sig > alpha maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 6. Hasi Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.157	2.045		.566	.573
	Budaya Organisasi	.466	.155	.348	3.004	.004
	Kepemimpinan	.334	.211	.186	1.585	.117
	Disiplin Kerja	.384	.096	.372	4.000	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Nilai t-tabel dilihat berdasarkan t-tabel dengan nilai df=n-k (80-4) yaitu 76 dengan alpha 0.05, sehingga nilai t-tabel yaitu 1.99167. berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 maka diperoleh:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 6 menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 3.004 dan t-tabel 1.99167, artinya t-hitung>t-tabel dan signifikansi <0.05 (0.04<0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Maka hipotesis **diterima**.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 6 menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 1.585 dan t-tabel 1.99167, artinya t-hitung<t-tabel dan signifikansi >0.05 (0.117>0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Maka hipotesis **ditolak**.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel

disiplin kerja sebesar 4.000 dan t-tabel 1.99167, artinya t-hitung>t-tabel dan signifikansi <0.05 (0.001<0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Maka hipotesis **diterima**.

Uji F (Simultan)

Uji serentak (uji f) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F- tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji Signifikan Simultan(Uji F) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.435	3	158.145	48.954	.001[b]
	Residual	245.515	76	3.230		
	Total	719.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Untuk nilai f-tabel pada tingkat signifikansi sebesar 0.05 dengan derajat bebas 3 (k-1 = 4-1) dan derajat bebas penyebut 76 (n-k= 80-4) maka diperoleh nilai f-tabel sebesar 2.72. maka berdasarkan hasil uji F pada tabel 7 di atas didapat nilai f-hitung sebesar 48.954 lebih besar dari f-tabel 2.72 atau 48.954>2.72 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05 (0.001<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatmya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R-Square pada tabel berikut.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812[a]	.659	.646	1.797

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-square sebesar 0.646 atau 64.6%. Hal ini berarti kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja sebesar 64.6%, sedangkan sisanya 35.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Pegawai yang memahami dan menginternalisasi budaya organisasi dengan baik cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kreativitas yang meningkat, serta komitmen yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tercermin dari peningkatan kualitas pelayanan, percepatan penyelesaian tugas, dan inovasi dalam pelaksanaan program-program pengembangan SDM di tingkat provinsi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Patimah, dkk. 2024, Riana Aprilianti1, Syarifuddin. 2022 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Analisis data menunjukkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan seperti gaya komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi yang diberikan oleh para pemimpin tidak memiliki dampak substansial dalam meningkatkan produktivitas atau efisiensi kerja pegawai. Beberapa pegawai melaporkan bahwa mereka merasa kurang terinspirasi oleh figur pemimpin mereka, sementara yang lain merasa bahwa kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, atau motivasi internal. Observasi lapangan juga mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi pegawai terhadap peran kepemimpinan dan realitas yang mereka alami sehari-hari. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Patimah, dkk. 2024, Eko G. V. Kho, Irvan Trang, Yantje Uhing. 2019 yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Studi ini mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Analisis data menunjukkan korelasi kuat antara peningkatan disiplin kerja dan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Lebih lanjut, pegawai yang disiplin juga lebih mampu mengelola waktu dengan efektif, berkontribusi positif dalam tim, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Patimah, dkk. 2024, Riana Aprilianti1, Syarifuddin. 2022, Nur Hidayah, dkk. 2020 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai-nilai bersama dan norma yang mendukung produktivitas, terbukti mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang efektif, ditunjukkan melalui kemampuan para pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi staf, berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target. Disiplin kerja yang

tinggi, tercermin dari kepatuhan terhadap aturan dan komitmen terhadap tanggung jawab, juga berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas output kerja. Sinergi ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, dan pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi1, , Juliana Pratiwi2, R. A. Zubaidah. 2020 yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Harga kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
4. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang telah diuraikan maka Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengadakan kegiatan team building secara rutin, memperjelas dan mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempraktikkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Misalnya, adakan pertemuan bulanan untuk membahas dan mengevaluasi penerapan nilai-nilai organisasi, serta berikan penghargaan "Pegawai Teladan" setiap kuartal.
2. Memberikan pelatihan kepemimpinan kepada para atasan, dengan fokus pada komunikasi efektif, pemberian umpan balik konstruktif, dan pemberdayaan pegawai. Implementasikan sistem mentoring di mana pemimpin senior dapat membimbing pemimpin junior. Adakan evaluasi kepemimpinan 360 derajat setiap semester untuk mengidentifikasi area perbaikan.
3. Menegakkan dan tingkatkan disiplin kerja dengan cara yang konsisten dan adil. Buat aturan yang jelas mengenai kehadiran, ketepatan waktu, dan kualitas kerja. Terapkan sistem reward and punishment yang transparan. Misalnya, berikan bonus tahunan bagi pegawai dengan tingkat kehadiran sempurna, dan terapkan sanksi bertahap bagi yang melanggar aturan. Gunakan teknologi seperti sistem absensi digital untuk memantau kehadiran dengan lebih akurat.
4. Mengadakan workshop triwulanan yang membahas bagaimana budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja saling terkait dan mempengaruhi kinerja. Bentuk tim lintas departemen untuk merancang dan mengimplementasikan inisiatif yang memperkuat ketiga aspek ini secara bersamaan. Lakukan survei pegawai tahunan untuk mengukur persepsi mereka terhadap ketiga aspek ini dan gunakan hasilnya untuk perbaikan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, *32*(1). https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407

Adhitya, R. W., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal*, *3*(1), 28–41.

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.

Aprilianti, R., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *9*(2).

Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analisis Peningkatan Kebijakan Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Negara Medan. *Seminar Nasional Sosial Humaniora & Teknologi*, 126–131.

Dwipayana, A., Ferine, K. F., & Nuzuliati. (2023). The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan. *SINOMIKA JOURNA*, *2*(2), 165–184.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (CetakanKe3 ed.). Alfabeta.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.

Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. Abd. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, *2*(1), 115–122.

Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Graham, J. R., Grennan, J., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2022). Corporate culture: Evidence from the field. *Journal of Financial Economics*, *146*(2), 552–593. https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2022.07.008

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69–88. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404

Hartoko, G., Noviyanti, E., Saleh, M., Fatari, F., Hidayat, A., & Bahits, A. (2021). Analysis of Work Discipline and Work Competence on Employee Performance at PT. Parkland World Indonesia. *BBIJBM*, *1*(2), 137–143.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

Kho, E. G. V., Trang, I., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, *7*(1), 801–810.

Manengkey, Y. K., Ismail, I., & Nurkaidah, N. (2021). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, *3*(1), 49–56. https://doi.org/10.35965/jpan.v3i1.598

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. PT Remaja Rosdakarya.

Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(5), 237–248. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237

Marchington, M., Wilkinson, A., Donnelyy, R., & Kynighou, A. (2021). *Human Resource Management at Work*. Kogan Page Limited.

Mulyadi, Pratiwi, J., & Zubaidah, R. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, *25*(1), 26–35.

Nasir, et. al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta Teori dan Praktek* (Cet.1). Alfabeta.

Patimah, S., Nilawati, W., & Suta, N. M. N. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BONDI SYAD MULIA SURABAYA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *8*(2), 388–406. https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4043

Robbins, Stpehen, P., & Judget, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Salemba Empat.

Rostini, H. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Rizmedia Pustaka Indonesia.

Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. USU Press.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama.

Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, Moh. A., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *5*(3), 1545–1568.

Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan ke-24*. CV Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. CV Alfabeta.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yrama Widya.

Suprihat, A., & Djamil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disipilin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rawalumbu. *Indikator*, *2*(2), 1–10. https://doi.org/10.22441/indikator.v2i2.3269

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Prenada Media Group.

Syamsudin, Gentari, R. E., & Suhartini. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang. *Sains Manajemen*, *5*(1), 89–100. https://doi.org/10.30656/sm.v5i1.1516

Tutu, R. V., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, *3*(1), 24–29.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, Pemerintah Pusat (2009).

Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(1), 61–69. https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153

Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *JUMANT*, *12*(2), 14–29.

Wakhyuni, E., & Efendi, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan. *JURNAL Manajemen Tools* , *7*(1), 19–27.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Rajagrafindo.