

PENGARUH BUDAYA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES PELABUHAN DI MAKASSAR

Setya Budy¹, Andi Hendra Syam², Muh Yunus³

STIM LPI Makassar¹²³

setyabudy@gmail.com, andihendrasyam@gmail.com, muhyunus@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Polres Pelabuhan di Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menilai Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polres Pelabuhan di Makassar. Data diperoleh dari 147 Personel menggunakan kuesioner dan sumber data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistic Versi 25.0, termasuk uji asumsi klasik dan regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel, disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja Personel dan budaya kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel. Untuk Saran penelitian, sebagai **pemeliharaan budaya kerja dan disiplin kerja pada** Personel dapat Menciptakan dan menerapkan suatu sistem penghargaan atau insentif sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang secara konsisten menunjukkan komitmen tinggi terhadap budaya kerja dan disiplin kerja. Sistem penghargaan dapat mencakup pemberian bonus, pengakuan publik, atau kesempatan untuk pengembangan karir sebagai bentuk motivasi tambahan bagi Personel yang berdedikasi.

Kata Kunci: Budaya kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of culture and work discipline on the performance of Port Police Personnel in Makassar. This research uses quantitative methods to assess the influence of work culture and work discipline on the performance of port police personnel in Makassar. Data was obtained from 147 personnel using questionnaires and primary and secondary data sources. Data analysis used IBM SPSS Statistics Version 25.0, including classical assumption tests and multiple linear regression to evaluate the influence of variables. The research results show that work culture has a positive and significant effect on personnel performance, work discipline has a positive and significant relationship with personnel performance and work culture and work discipline together have a significant effect on personnel performance. For research suggestions, to maintain work culture and work discipline among personnel, you can create and implement a reward or incentive system as a form of appreciation for employees who consistently show high commitment to work culture and work discipline. Reward systems may include bonuses, public recognition, or opportunities for career development as additional forms of motivation for dedicated Personnel.

Keywords: Work culture, work discipline, and employee performance.

Key word : Work Culture and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau instansi memerlukan budaya kerja yang dirancang dan disesuaikan dengan lingkungan tempat kerja. Sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi berasal dari berbagai latar belakang dan tingkatan pendidikan. Teknologi dan

kemajuan ilmu memengaruhi masyarakat secara keseluruhan, termasuk karyawan perusahaan. Akibatnya, karyawan memiliki tuntutan yang lebih tinggi untuk kinerja. Pemimpin organisasi harus memahami dan menanamkan nilai-nilai budaya, baik formal maupun nonformal, agar anggota dapat memahami visi, misi, dan tujuan organisasi dan menjadi bagian penting dari sistem budaya. Menurut pimpinan, setiap pekerja harus berperilaku dengan cara tertentu yang sesuai dengan standar dan prinsip organisasi (Indrayani 2017).

Suatu organisasi dapat digambarkan sebagai sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, organisasi dapat digambarkan sebagai sarana kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu, dengan hirarki otoritas yang membagi pekerjaan, tanggung jawab, dan fungsi. Tujuan organisasi bergantung pada peran manusia dalam mengatur aktivitas. Dengan kata lain, organisasi berharap dapat memenuhi kebutuhan, atau bertahan. Karyawan yang berprestasi dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dibutuhkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai hasil kerja yang dibuat sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Setiap anggota kelompok kerja selalu mengharapkan kinerja yang diharapkan dalam hal kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu, penetapan tujuan kinerja harus dimulai dengan perencanaan kerja yang rasional dan mendukung mekanisme kerja. Tujuan ini tidak hanya digunakan sebagai panduan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, yang berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain faktor budaya di tempat kerja, disiplin karyawan memengaruhi kinerja mereka. Disiplin berarti mematuhi aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Karena organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya, setiap sumber daya manusia harus memiliki karakteristik disiplin kinerja.

Salah satu masalah yang paling penting dalam suatu organisasi adalah kinerja; ini sangat penting karena kinerja berfungsi sebagai penggerak organisasi. Dua indikator menunjukkan kinerja.

Ada banyak perbedaan tentang bagaimana budaya kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Moron, Herdi, dan Rangga (2023) berbeda dengan hasil penelitian Hafulyon et al. (2021) pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar, yang menemukan bahwa budaya kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Ikamala Savings Bank.

Untuk menjaga keamanan dan ketertiban di pelabuhan Makassar, peran polisi sangat penting. Peneliti ingin menyelidiki budaya, disiplin kerja, dan kinerja di Polres Pelabuhan Kota Makassar karena fakta bahwa kinerja personel dipengaruhi oleh budaya dan disiplin kerja di tempat kerja selain kemampuan dan keterampilan individu.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Menurut Moron, Herdi, dan Darius 2023, budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan diposisikan sebagai aktor dalam perusahaan, budaya kerja akan terpenuhi. Agar kinerja karyawan tetap konsisten, perusahaan harus selalu mempertimbangkan lingkungan kerja mereka, seperti rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya. Karyawan yang baik akan muncul jika ada budaya kerja yang baik.

Budaya organisasi membentuk budaya kerja. Menurut Triguno (2004:1), "budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja." Namun, Sugiarto (2007:3) menyatakan bahwa "Budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi." Selanjutnya, Herliany (2008:5) menyatakan bahwa "Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja." Moeljono (2005) menyatakan bahwa budaya kerja pada dasarnya adalah konsep filosofis dan dapat digunakan sebagai persyaratan yang mengikat bagi karyawan. Ini karena budaya kerja dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Baik individu maupun kelompok tidak akan memengaruhi budaya perusahaan. Keanekaragaman sumber daya yang ada biasanya mempengaruhi mereka untuk berperilaku tertentu dibandingkan dengan kelompok atau perusahaan mereka (Anggeline, Meitriana, and Sujana 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja membantu seseorang mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017), indikator disiplin kerja berikut digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku Personel yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan Personel ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan, berasal dari kesadaran atau kerelaan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan peraturan perusahaan. Kehadiran karyawan di tempat kerja dan kemampuan untuk menggunakan perlengkapan di tempat kerja adalah contohnya.
3. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam karyawan secara sadar mematuhi peraturan dan prosedur yang ditentukan perusahaan. 3:Kemampuan untuk melaksanakan peraturan dan tanggung jawab perusahaan dikenal sebagai tanggung jawab. Tanggung jawab pekerja adalah menyelesaikan tugas tepat waktu (Widayaningtyas & Darmawati, 2016).

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam yang paling penting dalam manajemen SDM karena tingkat kedisiplinan karyawan terkait dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit mencapai hasil terbaik. Siregar dan Irwani (2017) mengatakan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa seseorang tunduk pada peraturan yang berlaku saat mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dan juga sebagai cara untuk mempertahankan perusahaan. Menurut Andriani (2010), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, konsisten, dan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan tersebut.

Kinerja

Menurut Herman Aguinis (2015), kinerja mencakup perilaku atau sikap karyawan bukan hanya apa yang mereka berikan. Kinerja, menurut Lijan Poltak Sinambela (2019), didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk melakukan suatu keterampilan atau keahlian tertentu. Sebaliknya, John Shield (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah fenomena sumber daya manusia yang dapat diatur.

Kinerja biasanya didefinisikan sebagai kerja yang dilakukan oleh karyawan atau perilaku yang mereka tunjukkan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Untuk mencapai tujuannya, kinerja personel sangat penting. Karena itu, organisasi harus melakukan banyak hal untuk meningkatkannya. Penilaian untuk pekerjaan adalah salah satunya.

Sebagaimana dinyatakan oleh Darajat (2015:105), kinerja mengacu pada tindakan atau kegiatan yang ditunjukkan oleh seseorang saat melakukan aktivitas tertentu yang diberikan tugasnya. Didasarkan pada penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja personel adalah hasil kerja yang dilakukan oleh anggota staf ketika mereka melaksanakan semua tugas yang diberikan kepada mereka di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis kuantitatif digunakan untuk memproses data kuesioner dengan menggunakan angka atau perhitungan statistik untuk membuktikan pertanyaan. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda, yang dilakukan dengan program aplikasi Windows SPSS. Untuk menentukan apakah ada pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Polres Pelabuhan Kota Makassar, analisis linier berganda ini menggunakan persamaan model regresi linier berganda.

PEMBAHASAN

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Polres Pelabuhan Kota Makassar sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Personel

Budaya kerja di Polres Pelabuhan Kota Makassar memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Ini berarti bahwa budaya kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dan mendorong kinerja tinggi karena karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Budaya kerja yang mendorong kerja sama tim dan kolaborasi dapat meningkatkan kinerja kolektif, menghasilkan solusi yang lebih baik, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Sejalan dengan hasil penelitian Moron, LM, Herdi, H., dan Rangga, YDP (2023), budaya kerja berada pada kategori baik dalam hal perilaku disiplin dalam bekerja, perilaku tegas dalam mengambil keputusan, dan rasa percaya diri. Kinerja karyawan juga berada pada kategori baik dalam hal kuantitas dan kualitas, tingkat kerja sama yang tinggi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan mereka. Menurut analisis regresi linear sederhana, ada hubungan antara budaya kerja dan kinerja personel di Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. Hasil analisis korelasi

produk moment menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keduanya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hafulyon, Muhammad Deni Putra, Khairulis Shobirin, dan Marda Elfisra (2021) menemukan bahwa variabel budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin dan Arfah (2020) menemukan bahwa variabel budaya kerja secara tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja personel.

Budaya kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Nilai-nilai dan etika kerja yang dijunjung tinggi didasarkan pada budaya kerja, yang membentuk perilaku personel dan memberikan pedoman tentang elemen-elemen yang dianggap penting untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu budaya kerja yang positif dan inklusif dapat mendorong kinerja tinggi karena karyawan merasa terhubung dengan prinsip dan tujuan organisasi. Penciptaan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja sama tim dapat meningkatkan kinerja kolektif karyawan, menghasilkan solusi yang lebih baik, dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kebahagiaan, kesejahteraan, dan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi, budaya kerja yang mendorong inovasi dan fleksibilitas memungkinkan ide-ide baru. Kesesuaian budaya kerja dengan tujuan organisasi memastikan bahwa upaya karyawan sejalan dengan visi dan misi organisasi, yang menghasilkan jalan yang jelas dan terstruktur. Selain itu, budaya kerja yang positif dan inklusif memengaruhi retensi bakat, karena karyawan yang merasa terhubung dengan budaya organisasi cenderung tinggal lebih lama dan berkembang di sana.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja personel

Pada Polres Pelabuhan Kota Makassar, disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja personel. Artinya, tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi cenderung menghasilkan kinerja personel yang lebih baik. Dengan kata lain, hasil atau produktivitas karyawan cenderung meningkat ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik.

Disiplin kerja menawarkan banyak keuntungan, yang secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. Dalam hal ini, ada beberapa alasan mengapa disiplin kerja sangat penting. Pertama, disiplin kerja meningkatkan kehadiran dan ketepatan waktu personel, yang meningkatkan efisiensi dan kelancaran operasional organisasi. Kedua, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang tertib dan konsisten, memungkinkan personel dengan tingkat disiplin tinggi untuk menjalankan tugas-tugas dengan teratur dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Terakhir, disiplin kerja meningkatkan produktivitas karena membuat lingkungan kerja lebih teratur.

Pemeliharaan standar kualitas kerja, peningkatan citra dan reputasi organisasi di mata mitra bisnis dan publik, pengurangan kemungkinan konflik di tempat kerja, dan pengembangan profesionalisme pada tingkat individu dan organisasi adalah manfaat tambahan dari disiplin kerja. Dengan memahami dan menerapkan disiplin kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang secara konsisten mendukung pertumbuhan dan peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian oleh Yanthi, Parma, & Heryanda (2019) pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja menunjukkan bahwa baik disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Satedjo & Kempa (2017) di PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel . Namun, hasil penelitian ini sejalan oleh Susanti & Aesah (2022) pada PT. Rakha Gustiawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel , tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan hasil penelitian Lusiana (2018) pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, Berbeda pula dengan hasil penelitian Muna & Isnawati menunjukkan hasil yang berbeda dengan hasil penelitian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel .

Untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, organisasi harus berkonsentrasi pada pemeliharaan dan pengembangan budaya kerja yang positif. Ini termasuk mematuhi nilai-nilai organisasi, menyesuaikan aturan dan prosedur untuk mendukung budaya kerja yang positif, memberikan penghargaan terus-menerus kepada karyawan yang terus mempertahankannya, dan memberikan umpan balik secara teratur. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan diperlukan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap kinerja mereka. Selain itu, diperlukan komunikasi terbuka dan nilai-nilai organisasi serta kegiatan sosial bersama untuk mendorong budaya kerja yang positif. Dengan mengambil tindakan ini, organisasi dapat mencapai dan mempertahankan peningkatan kinerja karyawan dengan mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan yang mendukung.

3. Budaya Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja personel

Dari Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima; dari hasil analisis statistik di atas, dapat disimpulkan bahwa uji F menunjukkan F hitung yang signifikan lebih besar daripada F tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) dan budaya kerja (X_1) secara kolektif memengaruhi kinerja personel (Y) di Polres Pelabuhan Kota Makassar. Dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 71,9 persen, pengukuran dilakukan untuk mengukur pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan disiplin kerja dapat bertanggung jawab secara independen untuk 71,9 persen variabel kinerja personel, dan sisa variabilitas sebesar 28,1 persen mungkin dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak termasuk dalam model ini. Hubungan yang kuat antara variabel terikat dan semua variabel independen juga ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 71.5%. Secara keseluruhan, hasil ini mendukung gagasan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja personel dengan tingkat signifikansi yang cukup tinggi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, budaya kerja dan disiplin kerja yang saling mendukung sangat penting. Nilai, etika, dan standar yang ditetapkan oleh budaya kerja mengarahkan perilaku karyawan. Dalam situasi seperti ini, budaya kerja yang positif dapat membantu karyawan menemukan jalan yang jelas dan memaksimalkan hasil mereka. Sebaliknya, disiplin kerja memberikan struktur dan kontrol yang diperlukan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap teratur dan tertib. Ketika budaya kerja yang positif diintegrasikan dengan disiplin kerja yang kuat, personel lebih cenderung mentransformasikan nilai-nilai tersebut menjadi aksi konkret dalam setiap tugas mereka. Disiplin kerja yang terjaga dengan baik membantu memastikan bahwa aturan dan prosedur dijalankan dengan konsisten, memberikan landasan yang kokoh bagi pelaksanaan nilai-nilai dalam budaya kerja. Dengan demikian, budaya kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan kualitas kerja dapat menguatkan disiplin kerja, sedangkan disiplin kerja yang ketat akan membentuk dan mempertahankan budaya kerja yang produktif. Keselarasan antara keduanya menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, di mana personel merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka, dan secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, sinergi antara budaya kerja dan disiplin kerja menjadi kunci untuk mencapai pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja personel yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Pelabuhan Kota Makassar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja yang positif dan inklusif. Ini berarti bahwa budaya kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dan mendorong kinerja tinggi karena karyawan merasa terhubung dengan prinsip dan tujuan organisasi. Dalam budaya kerja yang mendorong kerja sama tim dan kolaborasi, kinerja kolektif karyawan dapat ditingkatkan, yang berarti solusi yang lebih baik, dan efisiensi operasional yang lebih tinggi.
2. Ada korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja personel di Polres Pelabuhan Kota Makassar. Artinya, tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi cenderung menghasilkan kinerja personel yang lebih baik. Dengan kata lain, hasil atau produktivitas karyawan cenderung meningkat ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik. Dengan memahami dan menerapkan disiplin kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang secara konsisten mendukung pertumbuhan dan peningkatan kinerja karyawan.
3. Kinerja personel di Polres Pelabuhan Kota Makassar sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan aturan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, budaya kerja dan disiplin kerja yang saling mendukung sangat penting. Personel lebih cenderung menerapkan prinsip-prinsip ini dalam setiap tugas mereka ketika budaya kerja yang positif dikombinasikan dengan disiplin kerja yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber daya Manusia. Cetakan Kedua. Pekanbaru Riau: Zanaf Publishing.
- Anggeline, Komang Dyah Novi, Made Ary Meitriana, and I Nyoman Sujana. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Personel ." 9(2): 441–50.
- Arifin, M B, and M Pandowo. 2020. "Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Personel Pada Pt.Buana Finance Tbk. Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(4): 31–40.
- Amelinda dan Ferryal Abadi. 2018. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Institusional Berdampak Pada Kinerja Personel . *Jurnal Ikraith Ekonomika*. Vol 1 No. 2 .
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel PT. BRI CabangTahuna. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.

- Busro, Muhammad. (2020). Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada media Grup.
- Djckfar, Muhammad. 2012. Etika Bisnis, Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi. Jakarta : Penebar Plus Imprint.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Personel . Yogyakarta:Elmatara.
- Ginting, Desmon. 2016. Panduan Menjadi Personel Cerdas. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel PT. Financia Multi Finance Palopo. Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 01. No. 02.
- Hafulyon, Muhammad Deni Putra, Khairulis Shobirin, & Marda Elfisra.(2021). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Personel pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. IAINBATUSANGKAR, Vol 1(1).
- Hardiansyah, Andri dan Rini Purnamasari Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Personel PT. AE. Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora. . Vol. 3. No. 2.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Husaini, Abdullah. 2017. “Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Institusi.” *Universitas Nusantara PGRI Kediri* 01: 1–7. <http://www.albayan.ae>.
- Indrayani, Henni. 2017. “Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Institusi.” *Jurnal El-Riyasah* 3(1): 48–56.
- Idris, Amiruddin. 2016. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismainar, Hetty. 2015. Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta: Deepublish. Jajuli, Sulaeman. 2018. Ekonomi Dalam Al-Quran. Yogyakarta: Deepublish. Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. Kinerja Personel Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Lusiana, H. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *Al-Ulum: Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1), 112. ISSN: 2476-9576.
- Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol. 10. No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Institusi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (Year). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personel (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal*

Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2), Page Range. DOI:
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerjaterhadap Kinerja Personel Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 01–14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Masyuri, Machfudz. 2014. Metodologi Penelitian Ekonomi. Malang:Genius Media.
- Moron, Lidwina Mulinbota, Henrikus Herdi, and Yoseph Darius. 2023. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Personel Koperasi Simpan Pinjam Ikamala.” *Jurnal Kompetitif* 12(1): 1–14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/index>.
- Nasrika. 2019. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi.” *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*: 149–57. <http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/376>.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. Budaya Institusi dalam Tantangan. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo.
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Institusi dan Self efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol 1. No. 2.
- Nanang, Martono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003, Teori Budaya Institusi, Cetakan Kedua, Jakarta:PT. Rineka Cipta. Poerwanto,
- Parida, Muhni, and Bambang. 2022. “Pengaruh Budaya Institusi Dan Disiplin Kerja Kabupaten Lampung Tengah the Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance At the Inspektorat Kabupaten Lampung.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika Pascasarjana Saburai* 1(1): 113. <https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/1769/1266>.
- Purwanto, Djoko. 2010. Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rosalin, Elin. 2006. “Human Investment.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2(2): 8–20. <https://media.neliti.com/media/publications/112382-ID-konsep-human-investment-dalam-bentuk-pe.pdf>.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. *AGORA*, 5(3).
- Sirajuddin, A. M., Mus, A. R., & Arfah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Personel Pada PT. Ambassador Zulias Kabupaten Wajo. *Tata*, 7(2), [Nomor halaman 2020]. P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 2722-7962. Tersedia online: <http://repository.umi.ac.id/907/2/Pengaruh%20Kepemimpinan%2C>

[%20Motivasi%20Dan%20Budaya%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Ka.pdf](#)

- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2). p-ISSN: 2775-1880, e-ISSN: 2775-1872.
- Sihombing, Patuan Belt Sazar, and Etty Murwaningsari. 2022. "Pengaruh Green Relational Capital, Green Structural Capital, And Green Human Capital Terhadap Kinerja Institusi." *Owner* 7(1): 280–92.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung.
- Sugiarto. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personel PT. Primatexco Indonesia. *JurnalEkonomi dan Bisnis*, 5(1), 1-16.
- Sutrisno, Edy (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tiara, Zenita Dwi, Didit Supriyadi, and Nelly Martini. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *J-MAS (JurnalManajemen dan Sains)* 8(1): 450.
- Triguno. 2004. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: PT. Golden TrayonPress
- Widayaningtyas Rika, Arum Darmawati. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja danMotivasi Kerja terhadap Kinerja Personel pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 93. P- ISSN: 2476-8782.