



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara

*The Influence of Communication and Work Discipline on the Performance of Employees in the General Section of the Regional Secretariat of North Morowali Regency*

Albeskit Pilanto<sup>1\*</sup>, I Nyoman Swedana<sup>2</sup>, Restutanti Borman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdul Aziz Lamadjido (AZLAM)

\*Corresponding Author: E-mail: [albeskitpilanto99@gmail.com](mailto:albeskitpilanto99@gmail.com)

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 12 March, 2024

Revised: 23 April, 2024

Accepted: 16 May, 2024

#### Kata Kunci:

Komunikasi;  
Disiplin Kerja;  
Kinerja

#### Keywords:

Communication;  
Work Discipline;  
Performance

DOI: [10.56338/jks.v7i5.4502](https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.4502)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara". Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Morowali Utara sebanyak 60 sampel. Teknik Pengambilan sampel adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikasi. Metode penelitian data dengan observasi dan angket. Semua instrument telah memenuhi syarat sebagai syarat pengukuran, karena telah diuji cobakan sehingga telah memenuhi syarat uji validitas menggunakan Korelasi Product dan reliabilitas menggunakan Alpha Chornbac. Analisis data menggunakan uji-T dan presentase besar pengaruh menggunakan koefisien determinasi R Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Komunikasi dengan nilai thitung (3,345) lebih besar dari ttabel (1,672) dengan nilai signifikansi (0,05), dan Disiplin Kerja dengan nilai thitung (3,197) lebih besar dari ttabel (1,672) dengan nilai signifikansi (0,05) berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten Morowali Utara.

#### ABSTRACT

This research aims to determine "The Influence of Communication and Work Discipline on the Performance of General Section Employees of the Regional Secretariat of North Morowali Regency". The sample in this study was 60 employees of the general section of the regional secretariat of North Morowali Regency. The sampling technique is saturated sampling, that is, all members of the population are used as samples. This research uses quantitative research with a descriptive and verification approach. Data research methods using observation and questionnaires. All instruments have met the requirements for measurement, because they have been tested so that they have met the requirements for validity testing using Product Correlation and reliability using Alpha Chornbac. Data analysis used the T-test and the percentage of influence used the coefficient of determination R Square. The results of this research show that the Influence of Communication with a tcount value (3.345) is greater than ttable (1.672) with a significance value (0.05), and Work Discipline with a tcount value (3.197) is greater than ttable (1.672) with a significance value (0.05) has an effect on the performance of employees in the general section of the regional secretariat of North Morowali district.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap organisasi apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu organisasi. Untuk itu, suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja suatu organisasi.

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas.

Pemerintahan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara merupakan suatu lembaga yang dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Morowali Utara No. 8 Tahun 2019 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Sekretariat Daerah yang membantu pemerintah (Bupati) dalam menjalankan tugas dan kewenangannya, dan tidak terlepas dari tuntutan untuk menjadi suatu organisasi berkinerja tinggi. Pada lembaga bagian Umum Sekretariat ini masih terdapat beberapa bagian lagi berdasarkan tugas dan fungsinya diantaranya yaitu: Tata Usaha yang mengatur keluar masuknya surat, bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan yang mengurus keperluan dan pelayanan kepada pimpinan, Keuangan/Bendahara yaitu bagian yang mengurus gaji dan perjalanan dinas pegawai serta semua yang menyangkut keuangan.

Komunikasi adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara intern di dalam organisasi. Komunikasi akan berjalan lancar dengan baik apabila arus informasi dalam organisasi tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu bentuk komunikasi sangat penting dalam organisasi karena komunikasi yang baik akan mengarahkan organisasi pada tujuan yang ingin dicapai (Sihombing, 2016:12).

Dalam dunia kerja, pimpinan dan antar pegawai lainnya dihubungkan dengan komunikasi untuk melaksanakan tugas masing-masing agar dapat terselesaikan dengan baik. Kurangnya komunikasi yang baik akan menjadi kendala yang berpengaruh bagi kelancaran aktivitas organisasi khususnya pada instansi diduga masih kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan, masih adanya perbedaan pendapat dan beberapa informasi kurang jelas akibat kurangnya komunikasi yang baik sehingga mempengaruhi kinerja antar pegawai.

“Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.” (Hamali, 2018:214).

Disiplin sangat diperlukan oleh semua organisasi apapun, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu disiplin patut untuk ditegakkan dalam organisasi. Disiplin dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap pegawai, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan penilaian kepada pegawai serta kompensasi yang sesuai dengan yang dicapai oleh pegawai.” (Mangkunegara, 2017:67).

Rendahnya kinerja pegawai merupakan permasalahan yang sering terjadi pada organisasi dan sangat mempengaruhi kualitas dari organisasi. Kinerja pegawai yang rendah akan memberikan dampak yang negatif pada proses perkembangan organisasi. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik serta

didukung dengan berbagai motivasi, komunikasi yang baik serta kedisiplinan yang diberikan oleh pimpinan dalam organisasi.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang Pegawai dalam hal ini Pegawai bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya komunikasi yang baik, kurangnya ketegasan pimpinan dalam penerapan kedisiplinan kepada para pegawai.

Permasalahan yang ada pada kantor bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara sesuai dengan informasi yang didapat mengenai Komunikasi dan Disiplin kerja yaitu masih kurangnya komunikasi yang efektif, beberapa penyampaian informasi dari atasan belum sepenuhnya dipahami, kurangnya disiplin dalam bekerja terlebih khusus pada disiplin waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan sehingga terkadang pekerjaan yang dilakukan belum optimal.

## **METODE**

Metode penelitian data dengan observasi dan angket. Semua instrument telah memenuhi syarat sebagai syarat pengukuran, karena telah diuji cobakan sehingga telah memenuhi syarat uji validitas menggunakan Korelasi Product dan reabilitas menggunakan Alpha Chornbac. Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Morowali Utara sebanyak 60 sampel. Teknik Pengambilan sampel adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Analisis data menggunakan uji-T dan presentase besar pengaruh menggunakan koefisien determinasi R Square.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Setiap keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun di dalam kenyataannya jarang sekali di pahami secara tuntas. Memang, peranan komunikasi yang efektif merupakan persyarat bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, di samping sebagai salah satu masalah terbesar yang di hadapi oleh manajemen modern. (Handoko, 2016) adalah perkembangan, persepsi, nilai, latar Belakang Sosial Budaya dan emosi. Indikator-indikator komunikasi menurut Muhammad dalam (Usman, 2011) adalah keterbukaan (openness), Empati (empathy), dukungan (support), rasa positif (positiveness), pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan sikap (attitude).

Dapat diketahui nilai thitung > tabel yaitu  $3,345 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Setiap proses komunikasi memiliki tujuan untuk efisiensi dan efektivitas. Efisiensi maksudnya adalah dengan sumber daya yang ada, tetap diusahakan sebuah proses komunikasi mencapai hasil yang maksimal. Dengan mengetahui tujuan dari komunikasi maka komunikasi akan diterima dan tersalurkan dengan baik. Menurut Feriyanto & Triana (2015, hal. 171) "tujuan komunikasi adalah: Memudahkan para anggota bekerja dari instruksi instruksi yang diberikan atasan dan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Freddy (2022) yang mana dalam penelitiannya ia menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. Penelitian lain yang dilakukan oleh Viviani (2019) juga menyatakan hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi, komitmen organisasi, dan pemberian insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya, dan di Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara dapat dinyatakan bahwa komunikasi sangat berpengaruh dalam mendukung kinerja yang baik.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Setiap organisasi pemerintahan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan. Adapun disiplin kerja menurut Saripuddin (2017, hal. 420) adalah “suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.” Menurut Hasibuan (2010) disiplin kerja adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah.

Dapat diketahui nilai thitung > ttabel yaitu  $3,197 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut (Permatasari, Musadieg, & Mayoan, 2015:3) “tujuan disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2017) yang mana dalam penelitiannya ia menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $12,329 > 1,984$ ) hal itu konsisten dengan nilai probability signification  $< 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim yang bekerja di dalam sebuah perusahaan, dan dalam penelitian ini juga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dalam kinerja pegawai, karena jika pegawai disiplin dalam bekerja maka hasil yang dicapai akan baik.

### **Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut (Rozarie 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dengan cara-cara terbaik dan proaktif dalam mengelola sumber daya organisasi. Menurut Gauzali, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dapat diketahui nilai Fhitung > Ftabel yaitu  $18,212 > 4,010$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel komunikasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah Suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Hasibuan (2010) disiplin kerja

adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Freddy (2022) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja, komunikasi internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. 5) Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Nrgara di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah variabel motivasi kerja.

## KESIMPULAN

Gambaran komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai bagian Umum Sekretariat Kabupaten Morowali Utara sudah dinilai cukup baik. Hal ini terbukti dengan hasil uji penelitian yang telah dilakukan.

Dapat diketahui nilai thitung > ttabel yaitu  $3,345 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Dapat diketahui nilai thitung > ttabel yaitu  $3,197 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Dapat diketahui nilai Fhitung > Ftabel yaitu  $18,212 > 4,010$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel komunikasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

## REKOMENDASI

Bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali harus mampu meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerjanya terutama kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dilihat dari pengaruh dominan, variabel Komunikasi memberikan pengaruh yang paling kecil. Sehingga disarankan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara, untuk lebih mempererat lagi komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maupun terhadap rekan kerjanya. Dengan cara pimpinan lebih mengintensifkan pola komunikasi pada saat briefing, baik meminta masukan kepada pegawai, merima saran serta menanggapi keluhan bawahan. Selain itu juga harus lebih berani dalam memberikan pendapat kepada atasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggia Indah, Endang Erawan, and H. M.Z. Arifin, 'Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( Bappeda ) Kabupaten Kutai Kartanegara', E-Journal Administrasi Publik, 8.1 (2020), 9602–15
- Friska Purnamasari Sihombing and others, 'Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar', 5.2 (2016), 11–20.

- Haedar Dahing, Mashur Razak, and Muhammad Hidayat, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru', *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17.2 (2020), 183-93 <<https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.879>>.
- Hermansyah and Sri Indarti, 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7.2 (2015), 165-78 <<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/2851/2792> >.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.655>
- Jasman Saripuddin and Rina Handayani, 'Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan', *Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2.1 (2017), 420-29.
- Nina Shabrina and others, 'Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah', 2005, 60-78.
- Nurmaidah Br Ginting, 'Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan', *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May, 2018, 2.
- Rizky Eka Febriansah, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karir Dan Komitmen Karir Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur)', *Indonesia One Search*, 1 No.1 (2016), 394-405.
- Roanita, B. A. (2017). Indikator-indikator apa saja yang ada pada disiplin kerja. Retrieved from Dictio website: <https://www.dictio.id/t/indikator-indikator-apa-saja-yang-ada-pada-disiplin-kerja>.
- Setiawan, D., & Kurniasih, N. C. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Satwa Prima Utama. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 11(April), 55-64.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61.
- Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.