

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bekasi Utara

Diah Indah Lestari¹, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

Universitas Negeri Jakarta

Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi Penulis : diahindahlestari_1709621044@mhs.unj.ac.id

Abstract. The purpose of this research is to investigate how discipline, work environment, and motivation influence employee performance in North Bekasi. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data collection was obtained by distributing questionnaires in the form of Google Form. The data used in this research is primary data obtained from first sources or people. The population of this study consisted of 115 respondents who had worked in private companies or government agencies in North Bekasi with an age range of 20 - 50 years. The sample used in this research was 89 people using the Slovin formula. Data collected through questionnaires is measured using a Likert scale with a score of 1 to 5. The data analysis technique in this research uses a Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0 software. The results of the research show that work discipline has a significant and positive influence on employee performance, the work environment has a significant and positive influence on employee performance, and motivation has a significant and positive influence on employee performance. The findings of this study have crucial implications for human resource management in terms to increase employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Dicipline, Work Environment

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Bekasi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Form. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari sumber atau orang pertama. Populasi penelitian ini terdiri dari 115 responden yang pernah bekerja pada perusahaan swasta atau instansi pemerintah di wilayah Bekasi Utara dengan rentang usia 20 – 50 tahun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 89 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner diukur menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

LATAR BELAKANG

Kesuksesan sebuah perusahaan erat kaitannya dengan kinerja para karyawan yang bekerja di dalamnya. Dalam era globalisasi seperti saat ini dimana persaingan semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam mengungguli persaingan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus dan perhatian utama bagi banyak perusahaan.

Di sisi lain, para karyawan harus menghadapi dunia kerja yang begitu kompleks dan dipenuhi oleh banyaknya rintangan yang harus dapat diatasi. Berbagai persoalan yang

dihadapi para karyawan dari permasalahan internal perusahaan seperti beban kerja yang berlebih, konflik dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang kurang baik, dan pemimpin yang kurang perhatian. Selain itu, persoalan internal yang disebabkan dari dalam diri karyawan dan keadaan tidak terduga pun ikut memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Pra-riset (Kinerja Karyawan)

Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
Ya	10	50%
Ragu – Ragu	6	30%
Tidak	4	20%
Total	20	100%

Sumber: Data Pra-riset, diolah (2023)

Berdasarkan hasil pendataan pra-riset yang dilakukan oleh peneliti pada tabel 1.2, sejumlah 10 orang karyawan menjawab "Ya" dengan presentase 50%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa mereka telah memberikan usaha terbaik kepada perusahaan dengan kemampuan mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Kemudian, sejumlah 6 orang karyawan menjawab "Ragu - Ragu" dengan presentase 30% yang menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka telah berusaha untuk memberikan usaha terbaik mereka tetapi masih kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Terakhir, sejumlah 4 orang karyawan menjawab "Tidak" dengan presentase 20% yang menunjukkan karyawan merasa mereka belum dapat memberikan usaha terbaik karena adanya keterbatasan ataupun faktor lain yang menghambat mereka dalam memberikan kontribusi yang baik.

Penelitian sebelumnya oleh Nujaya (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona memiliki sampel sebanyak 88 karyawan dan menggunakan teknik analisis data berupa analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Sedangkan, peneliti menggunakan memiliki sampel sebanyak 89 karyawan dengan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) berdasarkan *Partial Least Squares* (PLS) serta pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS 4.0.

Berdasarkan latar belakang serta fakta yang telah didukung oleh data di atas, maka peneliti ingin melakukan kajian secara mendalam mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bekasi Utara” untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bekasi Utara.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013), kinerja adalah hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepadanya dan didasarkan pada bakat, pengalaman, ketulusan, dan waktunya (Syafriana, 2017). Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ferawati, 2017).

Indikator kinerja, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013), adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Kejujuran
- d. Kepatuhan
- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Karakter
- i. Inisiatif
- j. Kompetensi
- k. Tanggung jawab (Syafriana, 2017).

Disiplin Kerja

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2007), perilaku karyawan yang secara sadar mengikuti norma dan peraturan organisasi tertentu dikatakan memiliki kedisiplinan (Syafriana, 2017). Menurut Simamora (2006), Disiplin adalah teknik untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan dan prosedur (Suwandi, Tambunan, & Yusuf., 2018).

Menurut Rivai (2005), terdapat indikasi yang dapat digunakan untuk mempelajari disiplin kerja karyawan.

- a. Ketepatan waktu dalam bekerja,
- b. Mengikuti prosedur kerja.
- c. Hukuman karena melanggar hukum.
- d. Kewaspadaan.
- e. Melakukan pekerjaan secara etis (Sekartini, 2016).

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1991), lingkungan kerja yang sebenarnya adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mungkin berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan (Arianto, 2013).

Menurut Siagian (2006), ada sejumlah faktor yang perlu dipertimbangkan untuk membangun lingkungan kerja yang positif, yaitu sebagai berikut.

- a. Struktur tempat kerja.
- b. Ruang kerja yang luas.
- c. Ventilasi untuk bertukar udara.
- d. Aksesibilitas tempat ibadah.
- e. Akses ke layanan transportasi khusus dan umum untuk karyawan yang mudah dan nyaman (Moyau, Lobubun, & Fitriani, 2021)

Motivasi

Menurut Kondalkar (2007), Motivasi adalah suatu kegembiraan membara yang mendalam yang diciptakan oleh keinginan dan hasrat yang mendorong individu untuk mencurahkan energi fisik dan mental guna mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018).

Menurut Sondang P Siagian (2008:138), terdapat indikator – indikator yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut.

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Keikhlasan
- d. Membentuk keahlian
- e. Tanggung jawab

f. Tujuan (M. & Trihudyatmanto, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. metodologi korelasi dan teknik penelitian deskriptif sebagai bentuk penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket atau kuesioner online dengan Google Form. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 89 responden. data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berdasarkan *Partial Least Squares* (PLS). Peneliti menggunakan *software* SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap individu yang telah bekerja baik pada perusahaan swasta ataupun instansi pemerintahan di Bekasi Utara pada rentang usia 20 tahun – 50 tahun dengan tempat penelitian secara daring menggunakan platform *online* yaitu Google Form. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Juni 2023.

Outer Model

1. *Convergent Validity*

Berdasarkan pada tabel di bawah ini, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk pada penelitian memenuhi syarat dan validitas.

Tabel 2. Hasil Outer Loading Setelah Perhitungan

	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,748			
X1.2	0,843			
X1.3	0,742			
X1.4	0,831			
X2.1		0,745		
X2.2		0,720		
X2.3		0,746		
X2.4		0,786		
X2.5		0,782		

X3.1	0,833
X3.2	0,738
X3.3	0,824
X3.4	0,721
Y1.1	0,711
Y1.2	0,770
Y1.3	0,746
Y1.4	0,842
Y1.5	0,721
Y1.6	0,827

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

2. Discriminant Validity HTMT

Berdasarkan pada tabel di bawah ini, dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh *discriminat validity* HTMT < 0,9.

Tabel 3. Discriminant Validity HTMT

	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1				
X2	0,786			
X3	0,757	0,743		
Y	0,774	0,751	0,699	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3. Composite Reliability

Berdasarkan pada tabel di bawah ini, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Sedangkan, nilai AVE memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliabel.

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Realibity	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,803	0,820	0,628
Lingkungan kerja (X2)	0,814	0,821	0,572
Motivasi (X3)	0,786	0,803	0,609
Kinerja karyawan (Y)	0,863	0,869	0,595

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Inner Model

1. R-Square

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di bawah, dapat diketahui bahwa besaran nilai R-Square pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,565 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sebesar 56,5%. Hasil lain yang lebih akurat dapat dilihat pada besar kecilnya nilai R-Square Adjusted pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,550 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sebesar 55%.

Tabel 5. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,565	0,550	Moderat

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

2. F-Square

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di bawah, dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki hubungan yang moderat (sedang).

Tabel 6. F-Square

Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)			0,125
Lingkungan Kerja (X2)			0,093
Motivasi (X3)			0,095
Kinerja karyawan (Y)			

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Temuan perhitungan koefisien jalur mengungkap dampak faktor laten dalam penelitian ini. Jika perhitungan koefisien jalur menghasilkan temuan positif. Bila nilai p valuenya 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang cukup besar atau Ho diterima. Sebaliknya jika nilai p lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan atau Ho ditolak.

Tabel 7. Uji Hipotesis dengan Booststrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P values
Disiplin Kerja → Kinerja karyawan	0,330	0,333	0,118	2,807	0,005
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,269	0,265	0,104	2,585	0,010
Motivasi → Kinerja Karyawan	0,273	0,284	0,102	2,669	0,008

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Pembahasan

1. H1: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bekasi Utara

Berdasarkan hasil analisis perhitungan sebelumnya bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sampel sebesar 0,330. Sedangkan, nilai T Statistics sebesar $2,807 > 1,96$. Selanjutnya, nilai P value sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bekasi Utara dan H1 pada penelitian ini diterima.

2. H2 : Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bekasi Utara

Berdasarkan hasil analisis perhitungan sebelumnya bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sampel sebesar 0,269. Sedangkan, nilai T Statistics sebesar $2,585 > 1,96$. Selanjutnya, nilai P value sebesar $0,010 < 0,05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bekasi Utara dan H2 pada penelitian ini diterima.

3. H3 : Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bekasi Utara

Berdasarkan hasil analisis perhitungan sebelumnya bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sampel sebesar 0,273. Sedangkan, nilai T Statistics sebesar $2,669 > 1,96$. Selanjutnya, nilai P value sebesar $0,008 < 0,05$.

Sehingga, dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bekasi Utara dan H₃ pada penelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data statistik yang sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bekasi Utara, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bekasi Utara dan H₁ diterima terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bekasi Utara dan H₂ diterima, terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Motivasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bekasi Utara dan H₃ diterima, dan terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara bersama – sama antara Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan H₄ diterima. Sehingga, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan dan begitupun sebaliknya.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Arianto, D. A. N. (2013). PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arifin, J. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TUNJANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU PADA GUGUS 71 KECAMATAN CIBEUNYING KALER KOTA BANDUNG. *SECAD: Secretary Administration Journal*, 2(1).
- Desmon, Ekatama, R., & Desyantama, H. (2022). ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 64–79.

- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA*, 5(1). Retrieved from <http://www.academia.edu/3841948>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- M., S. A. D., & Trihudiyatmanto. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Moyau, H., Lobubun, M., & Fitriani. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PERKASA MOTOR DI KOTA JAYAPURA. *JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura*, 12(1), 73–78.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL PEMEDIASI KEPUASAAN KERJA PADA PDAM KOTA MADIUN. *JRMA: Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Oley, M. F., Nelwan, O. S., & Dotulong, L. O. H. (2022). PERANAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENDORONG KINERJA KARYAWAN PT EMPUNG JAYA ABADI. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntans*, 10(2), 982–990.
- Purnamasari, D. (2015). BUDAYA KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DONGGALA. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA) Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sekartini, N. L. (2016). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS WARMADEWA. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Setiawan, K. C. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sudirman, I., & Dallyodi, M. (2013). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

PAGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN BELITUNG. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(1), 10–19.

- Suwandi, M., Tambunan, H. M. S., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja pada PT. TELKOM Indonesia Jakarta. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–10.
- Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12.
- Tanjung, H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Zainuri, A. (2016). Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima. *Jurnal Studi Islam*, 14(1), 1–14. Retrieved from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/medinate>