

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas UMKM Koperasi Kabanjahe Kabupaten Karo

M. Saleh Bangun, Riphodelzy Perkasa

Jurusan Pendidikan IPS Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
salehbangun@gmail.com, riphodelzyperkasa@uinsu.ac.id

ABSTRACT

Medium enterprises are productive economic enterprises that stand alone, carried out by branches of individuals or business entities that are not subsidiaries with a total net worth of more than Rp. 500 million to Rp. 10 billion and a total turnover of Rp. 2.5 billion to Rp. 50 billion. The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline in improving employee performance at the UKM Cooperative Kabanjahe Karo Regency. This research uses quantitative methods. This type of research is research that takes samples from a population and uses a questionnaire as a data collection instrument. Thus this research is categorized as explanatory research. The influence of work discipline possessed by employees and the greater the performance given, the higher the work productivity of employees which will have a positive effect on the performance of employees in the company as a whole.

Keywords: *Work discipline, employee performance, SMEs, and cooperatives*

ABSTRAK

Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dilakukan oleh cabang orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan dengan jumlah kekayaan bersih lebih dari Rp 500 juta sampai Rp 10 milyar dan omzet total Rp 2,5 milyar sampai Rp 50 milyar. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di dinas UKM Koperasi Kabanjahe Kabupaten Karo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan demikian penelitian ini di kategorikan sebagai *explanatory research*. Pengaruh disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan semakin besar kinerja yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan, UMKM, dan Koperasi

PENDAHULUAN

UMKM merupakan usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah. Berdasarkan Undang-undang nomor 20 Tahun 2008 usaha mikro adalah usaha

produktif milik orang perorangan ataupun badan usaha perorangan dengan jumlah aset maksimal 0 sampai Rp 50 juta dan omzet total 0 sampai 300 juta. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dilakukan oleh orang perorangan ataupun badan usaha akan tetapi bukan merupakan anak perusahaan dengan jumlah aset lebih dari Rp 50 juta sampai Rp 500 juta dan omzet total Rp 300 juta sampai Rp 2,5 milyar.

Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dilakukan oleh cabang orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan dengan jumlah kekayaan bersih lebih dari Rp 500 juta sampai Rp 10 milyar dan omzet total Rp 2,5 milyar sampai Rp 50 milyar. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Menurut Rumawas W (2018) Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Selain sumber daya manusia faktor lainnya yang mempengaruhi adalah kedisiplinan kerja. Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Karyawan dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Karyawan dan kinerja Pemerintah. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari Karyawan serta organisasi bersangkutan.

Faktor terakhir adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. (Susanty, 2012) dan (Erza, 2011) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja tersebut berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi

dalam perusahaan, seperti yang telah diungkapkan oleh (Hasibuan, 2011), bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Daerah Kabupaten Karo merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas di bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang dipimpin oleh kepala dinas dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Karo.

Berdasarkan survei oleh peneliti ditemukan bahwa adanya penurunan kinerja beberapa pegawai, terlihat dari masih adanya beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Selanjutnya masih adanya karyawan yang datang terlambat, seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran sehingga kedisiplinan masih rendah. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di dinas UKM Koperasi Kabupaten Karo.

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mencari tahu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dinas UKM Koperasi Kabupaten Karo.

TINJAUAN LITERATUR

Koperasi

Nevenka, dkk (2021) menjelaskan Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi juga diartikan sebagai usaha bersama memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong menolong.

Definisi koperasi di Indonesia termuat dalam UU No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian yang menyebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan unsur-unsur penting koperasi yaitu:

1. Koperasi merupakan badan usaha.
2. Koperasi dapat didirikan oleh orang seorang dan atau badan hukum koperasi yang sekaligus sebagai anggota koperasi yang bersangkutan.
3. Koperasi dikelola berdasarkan prinsip-prinsip koperasi.
4. Koperasi dikelola berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas koperasi dapat diartikan sebagai perkumpulan orang atau badan usaha yang memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai kesejahteraan ekonomi yang berlandaskan asas kekeluargaan. Koperasi disebut sebagai soko guru perekonomian di Indonesia. Keberadaannya diharapkan mampu menjadi penopang perekonomian.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat tersebut memiliki arti, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016), menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerja sama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama Pendapat tersebut memiliki arti, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkuprawira (2007) Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan karyawan perlu diterapkan agar membentuk sikap pelatihan yang dapat memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Definisi UMKM

Secara umum, Tejo Nurseto (2004) menjelaskan UKM atau yang biasa dikenal dengan usaha kecil menengah merupakan sebuah istilah yang mengacu pada suatu jenis usaha yang didirikan oleh pribadi dan memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,00 (belum termasuk tanah dan bangunan).

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008, pengertian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah:

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
2. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
3. Yang dimaksud usaha kecil dan menengah adalah kegiatan usaha dengan skala aktivitas yang tidak terlalu besar, manajemen masih sangat sederhana, modal yang tersedia terbatas, pasar yang dijangkau juga belum luas.
4. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan

usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Dunia usaha adalah usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar yang melakukan kegiatan ekonomi di Kudus dan berdomisili diKudus.

5. Kata lain dari pelaku usaha adalah wirausahawan (*entrepreneuship*). Secara sederhana, wirausahawan (*entrepreneuship*) dapat diartikan sebagai pengusaha yang mampu melihat peluang dengan mencari dana serta sumber daya lain yang diperlukan untuk menggarap peluang tersebut, berani menanggung risiko yang berkaitan dengan pelaksanaan bisnis yang ditekuninya, serta menjalankan usaha tersebut dengan rencana pertumbuhan dan ekspansi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan demikian penelitian ini di kategorikan sebagai *explanatory research*. *Explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

Kuesioner (Angket) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Observasi Langsung Observasi yaitu kegiatan melihat, mengamati, dan mencermati serta mencatat secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki untuk suatu tujuan tertentu. Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan r tabel 0,632 indikasi 5% dan jumlah responden 10 diperoleh data di atas. Dari perhitungan bahwa 12 pertanyaan $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} 0,632. Jadi semua pertanyaan Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya. Dari perhitungan reliabilitas angket kinerja diperoleh $r = 0,997$ dengan $N = 10$ dan tarafsignifikan 5% didapat $r_{tabel} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} >$ r_{tabel} ($0,997 >$ $0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa angket kinerja *reliable*.

Dari perhitungan korelasi yang terdapat pada dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} sebesar 0,222 termasuk kategori rendah. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Hasil yang dipeoleh sebagai berikut: $r = 0,240$ Dari perhitungan korelasi yang terdapat pada dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} sebesar 0,240 termasuk

kategori rendah. Analisis Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Hasil yang diperoleh sebagai berikut: $r = 0,226$ Dari perhitungan korelasi yang terdapat pada dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,226 termasuk kategori rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui hasil dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 4,9% Sedangkan sisanya 95,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti. Sedangkan hasil perhitungan diketahui hasil dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 5,8% . Sedangkan sisanya 94,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan *critical* dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin kerja merupakan kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati setiap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin ini sangat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai, disiplin kerja merupakan suatu hal yang mutlak bagi karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Pengaruh disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan semakin besar kinerja yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri (Yusnandar & Muslih, 2021). Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015) dimana hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja; hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016); bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Arif et al., 2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal yang sama dengan hasil penelitian (Arda, 2017), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Dinas Koperasi UMKM kabupaten Karo. Sehingga disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun.

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada karyawan Dinas Koperasi UMKM kabupaten Karo. Sehingga apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila motivasi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Karyawan Dinas Koperasi UMKM kabupaten Karo. Sehingga apabila disiplin kerja, disiplin kerja dan motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, disiplin kerja, dan motivasi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, Vol 3, No. 2
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398)
- Gunawan, A., Pirari, W. S., & Sari, M. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 23-35

- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 99-110)
- Pratiwi, A., & Bancin, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada JNE Express Cabang Kota Medan (Doctoral dissertation, UMSU).
- Rumawas, W. (2015). Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan di Kecamatan Tomohon Barat. *Jurnal Logos Spectrum*, 10(2).
- Tanjung, B. N. (2016). Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2).
- Tejo Nurseto. (2004). Strategi Menumbuhkan Wirausaha Kecil Menengah yang Tangguh. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 1(1).
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), pp. 352-365.