

**Pengaruh Diklat Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT.Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo**

Irsan Yusuf

Jurusan Manajemen SDM, Universitas Muhammadiyah (UM) Palopo

Email: irsanyusuf08@gmail.com

ABSTRAK

Supervisor:

Imran Ukkas, S.E., M.M.

Indra Kusdaranto, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Diklat, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Suraco Jaya Abadi Motor Palopo. Penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen yaitu Diklat (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi Dan Kinerja Kawaryawan (Y). Metode penelitian ini menggunakan metode observasi atau pengamatan langsung dan kuesioner. Adapun populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai PT. Suraco Jaya Abadi Motor Palopo, berjumlah 60 Orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yaitu variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Palopo.

Kata Kunci: Diklat, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam masa persaingan usaha yang terus menjadi ketat kinerja yang dipunyai karyawan dituntut buat terus bertambah. Salah satu metode buat meningkatkan kinerja yang dipunyai oleh karyawan di industri merupakan diadakannya sesuatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut terbuat cocok kebutuhan dari industri. Tidak hanya itu disiplin kerja serta budaya organisasi pula membagikan sokongan dalam tingkatan kinerja karyawan. Buat bisa melakukan tugasnya dengan baik serta handal butuh ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Disiplin kerja serta Budaya kerja hendak sanggup timbul dalam kinerja seorang karyawan bila mereka memiliki dasar nilai- nilai yang baik. kemunculan tersebut didorong oleh sesuatu area kerja yang kondusif.

Salah satu langkah buat mempertahankan serta tingkatan kinerja karyawan bisa dicoba dengan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga industri bisa mengenali serta memutuskan apakah karyawan memerlukan Pelatihan ataupun tidak buat bisa menciptakan kinerja yang baik serta maksimal. Dalam menetapkan kinerja yang maksimal dibutuhkan terdapatnya pemberian pembelajaran yang baik dimana aktivitas tersebut diberikan sebab pada dasarnya Karyawan yang bekerja terdiri dari orang- orang yang berbeda latar balik pembelajaran, status sosial, ekonomi serta sebagainya yang kesimpulannya hendak bekerja sama pada satu area kerja yang sama. Aspek yang selanjutnya merupakan Pelatihan. Sehabis Karyawan menuntaskan pembelajaran secara resmi hendaknya diiringi dengan pelatihan Karyawan itu sendiri. Jadi dari

uraian diatas bisa disimpulkan pelatihan hendak membentuk sikap karyawan yang cocok dengan yang diharapkan industri, misalnya cocok dengan budaya industri. Setelah itu hendak membekali karyawan dengan bermacam pengetahuan, keahlian serta kemampuan, cocok dengan bidang pekerjaannya.

Memandang keadaan ini serta sistem yang diterapkan industri buat penuh kepuasan pelanggan/ konsumen hingga industri wajib pula berupaya tingkatan kinerja karyawan ada pula upaya buat meningkatkan kinerja karyawan yakni dengan diadakannya Pembelajaran serta Pelatihan (Diklat), penarapan Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi kepada seluruh karyawan sehingga diharapkan bisa tingkatan rasa yakin diri sekalian bisa tingkatan ketertiban dalam bekerja sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik, maksimal serta lebih produktif sehingga perusahaan bisa menggapai tujuan yang sudah diresmikan ialah tingkatan kinerja karyawan yang lebih baik serta pula dapat tingkatan sistem manajemen yang diterapkan industri.

Bersumber pada penjelasan di atas jelas nampak kalau Diklat, Disiplin kerja serta Budaya Organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Dari latar balik diatas hingga periset tertarik melaksanakan riset yang bertajuk:“ **Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.**

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Pendidikan/Pelatihan (Diklat). Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran Pendidikan/Pelatihan (Diklat).

Teori Pembelajaran/ Pelatihan (Diklat) factor yang mempengaruhi proses dan pendidikan dan pelatihan di bedakan menjadi 2 yaitu: perangkat lunak (Aplikasi) dan perangkat keras (Hardware) menurut Soekidjo dalam Rikson (2009).

B. Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Metode Pembelajaran/ Pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorif tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto, 2005).

C. Disiplin Kerja

Hasibuan (2011) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Fitriana dan Agustina (2012)

menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Permatasari, dkk. 2015).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesiapan seorang Karyawan / karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan.

D. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari besok.

E. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patakan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi

itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Schein (1988) dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam hampir semua definisi kultur organisasi adalah adanya “sesuatu” yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas mengenai pengertian Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu sistem atau aturan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu organisasi yang kemudian dijadikan suatu patokan pada setiap program pengembangan organisasi dan juga setiap kebijakan yang diambil.

F. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja (2013) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam yakub (2014) kinerja adalah hasil 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 ilegal tidak melanggar hukum sesuai.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu

selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

G. Hipotesis

Purwanto dan Sulistyastuti (2007:137), Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang bersifat terhadap suatu masalah penelitian yang keberadaanya masih lemah atau belum tentu keberadaannya sehingga harus di uji rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat ditarik hipotesis yang dapat diuji sebagai berikut :

H1: Diklat berpengaruh positif

terhadap meningkatnya kinerja Karyawan

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan

H3 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo. Waktu Penelitian bulan.

Populasi dan Sampel

Dalam Juliand & Irfan (2014), “Populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.” Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo yang berjumlah 60 orang.

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.
- 2) Data Kualitatif, yaitu informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, serta data secara lisan maupun tulisan dari dalam perusahaan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipakai adalah sebagai berikut: Kepustakaan (literatur), Pengamatan (*observation*), Wawancara (*interview*), Daftar pernyataan (*questionnaire*).

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yaitu analisis yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. tek (Sugiyono,2006).

Uji Hipotesis

$$b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji F

Uji *F* (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk *F* kriteria yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak jika $Sig < \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).

H_0 : diterima jika $Sig > \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).

Uji t

Uji *t* digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji *t* dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom *sig (significance)*. Jika probabilitas nilai $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 +$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

*X*₁ = Diklat

*X*₂ = Disiplin Kerja

*X*₃ = Budaya Organisasi

e = error

Koefisien determinasi (*R*²)

Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai *R*² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

PT. Suraco Jayaabadi Motor adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualankendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 Februari 1990 sesuai dengan Akte pendirian Nomor 10 dari Kantor Notaris Ny.

Pudji Redkji Irawati, SH dan Akte perubahan notaris Mahmud Said, SH Nomor 118 tanggal 22 September 1997. Dimana perusahaan berbentuk persero terbatas (PT) dengan komposisi saham, Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35% sejak didirikan PT. Suraco Jayaabadi Motor dengan status perusahaan sebagai main dealer untuk menjual kendaraan bermotor roda dua merek YAMAHA dengan wilayah pemasarannya meliputi hampir seluruh wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. PT. Suraco Jayaabadi Motor dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dealer-dealer lain yang menjadi distributor kendaraan bermotor roda dua lainnya.

PT. Suraco Jayaabadi Motor pada saat pertama didirikan berlokasi di jalan Sulawesi Nomor 48-86 Sentral Yamaha Palopo pada tahun 1996 Kantor tersebut telah resmi menjadi kantor cabang, kemudian pada tahun 1996 tersebut PT. Suraco Jaya abadi Motor Yamaha Palopo pindah ke kantor barunya di jalan Andi Pangeran Pettarani. Dimana tersebut berfungsi sebagai pusat

sekaligus show room untuk semua jenis kendaraan bermotor. Dikantor inilah seluruh penjualan dan service dilakukan.

Tahun 2000, PT Suraco Jaya Abadi Motor kemudian mengembangkan usahanya di Kota Palopo dan menjadi cabang resmi penjualan sepeda motor merek Yamaha satu-satunya di Tana Luwu sampai tahun 2005 dengan memulai jaringan resmi Yamaha dengan aktivitas 3S, yaitu Sales (penjualan), Spare Parts (suku cadang) dan Service (perbaikan). Di Tana Luwu, PT . Suraco Jaya Abadi Motor mempunyai cabang lain antara lain cabang Masamba, cabang Malili dan cabang belopa. Di antara beberapa cabang PT Suraco Jaya Abadi Motor, cabang Palopo yang memiliki tingkat aktivitas 3S yang lebih tinggi dari cabang-cabang lain. Dengan kata lain, dalam bidang penjualan motor, penjualan spare parts dan jumlah motor yang diservis setiap hari menunjukkan bahwa cabang Palopo mencapai rating teratas. Hal ini mungkin disebabkan jumlah penduduk dan pengguna

sepeda motor merek Yamaha di kota Palopo lebih tinggi serta ditunjang lokasi yang strategis dan terletak di pusat kota, sedangkan dalam hal penyediaan suku cadang (spare parts) dan servis tidak semua cabang Yamaha melakukan aktivitas ini. PT Suraco Jaya Abadi Motor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan motor, spare parts dan jasa service yang berupa jasa service bergaransi dan umum (servis bayar) berupa mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan dalam sistem manajemen yang diterapkan untuk mengutamakan kepuasan pelanggan/konsumen.

Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23 didapatkan persamaan regresi:

$$Y = -5,156 + 0,316X_1 + 0,486X_2 + 0,357X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan.
2. Nilai a (konstanta) -5,156 artinya bahwa apabila tidak ada variabel diklat X_1 , disiplin kerja X_2 dan budaya organisasi X_3 atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan turun sebesar 5,156 satuan.
3. Koefisien diklat memberikan nilai koefisien sebesar 0,316 yang berarti bahwa jika diklat (X_1) naik satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,316 satuan.
4. Koefisien disiplin kerja (X_2) memberikan nilai koefisien sebesar 0,486 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan dengan asumsi variabel diklat (X_1) dan variabel budaya organisasi tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan.

5. Koefisien budaya organisansi (X_3) memberikan nilai koefisien sebesar 0,357 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan dengan asumsi variabel diklat (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan.

Uji-t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 4.6
Hasil Uji t Secara Parsial

Bebas	t hitung	Sig. t
Diklat (X_1)	2,759	0.008
Disiplin Kerja (X_2)	4,487	0.000
Budaya Organisasi (X_3)	3,131	0,003

Sumber: Lampiran output SPSS 2021

Uji Hipotesis 1 (H_1)

Perumusan hipotesis:

H_0 : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara diklat dengan kinerja karyawan.

H_a : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara diklat dengan kinerja karyawan.

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Tabel 4.2
Hasil Analisis Regresi Berganda

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112,595	3	37,532	54,162	,000 ^b
Residual	38,805	56	,693		
Total	151,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 4.2 di atas menunjukkan hasil perhitungan statistik nilai F hitung = 54,162 dengan signifikansi 0,000^b. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.3
Model Summ Koefisien Determiasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,744	,730	,83244

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

Hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.3 di atas diketahui bahwa hubungan antara variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo adalah sangat kuat kaitannya yaitu $R = 0,862$. Hal ini menunjukkan hubungan antara diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Palopo adalah kuat dan positif. Adjusted R Square sebesar 0,730 berarti 73% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 27% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih menitikberatkan pada diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih mendisiplinkan karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin 2002. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Ansar , Dwinisya, Amalia, Andi . 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC Makassar-Pettarani. *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (UNHAS). Makassar.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*. 2(2) : 141-159.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Deal, T.E, and Kennedy, A.A., 2007, *Corporate Culture: The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts, Addison-Wesley.
- Depdiknas. 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- F Harumanu, Nico. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Sekar putih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 3(2) : 176-185.
- Felicia, Michellyn. 2018. Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Menara Internusa. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 6(2).
- Fitriana, Nina dan Agustina M, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Vol. 1 No. 1, hal 91-100.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi KeKaryawanan*. Fokusmedia. Bandung.
- Haryadi, Putro, Muh. Ery. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Arisma Dawindo Sarana. *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, Sofyandi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Isvandiari , Any. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis ekonomi asia*. 11(1) : 38-43.
- Jatilaksono, Singgih, Raditya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. *Abank Irenk Creative* Yogyakarta. *Skripsi*. Program Study S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

- Juliandi, Azuar, Irfan dan Manurung, Saprinal. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press. Medan.
- Kamsir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Prabu, Anwar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A.. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat. Jakarta.
- Nababan, Yohanes R. Hendra N. T, dan Jantje U. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Manado. *Jurnal EMBA*. 4(3) : 751-759.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Permatasari A.J dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT PBR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25 (1), 1-9.
- Rivai, Veithzal Ella Jauvani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Cetakan Ke-5. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, Puspita, Indah .2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun. *Skripsi*. Program Studi S1 Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun. Jawa Timur.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Snell and Bohlander, Scott and George. 2013. *Managing Human Resources*.: South Western. USA.
- Sobirin, Ahmad. 2009. *Budaya Organisasi*. Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Syaleh, Hariman. 2017. Analisis Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap

kinerja Karyawan Dinas Pendapatan
Pengelolaan Keuangan asset Daerah Kabupaten
Lima Puluh Kota. *Jurnal Benefita*. 2(3) :
208-219.

Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi,
Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali
Pers. Jakarta.

Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian
Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja.Edisi
ketiga*. Rajawali Pers. Jakarta.

Yakub dan Hisbanarto, Vico.2014.
Sistem Informasi Manajemen Pendidikan

