

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALINDO LUWU UTARA**

**Ahmad Suardi<sup>1)</sup>, Ibrahim Halim<sup>2)</sup>, Nur Adnan<sup>3)</sup>**

*<sup>1,2)</sup> Dosen Universitas Muhammadiyah Palopo*

*<sup>3)</sup> Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palopo*

**INTISARI:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. malindo Luwu Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan PT. Malindo Luwu Utara. Metode analisis yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Luwu Utara sementara untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Luwu Utara

**Kata Kunci** : budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

***Abstract:** This research aims to find out whether organizational culture, work discipline and work motivation influence employee performance at PT. Malindo, North Luwu. The sample in this study was 30 employees of PT. Malindo, North Luwu. The analytical method used is a qualitative approach using multiple linear regression analysis methods. The research results show that organizational culture variables and work discipline variables have a significant effect on employee performance at PT. Malindo North Luwu, meanwhile, the work motivation variable in this study has no effect on employee performance at PT. Malindo, North Luwu*

***Keywords:** organizational culture, work discipline, work motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (dalam H.Teman Koesmono, 2005)

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012). Organisasi dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovatif, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.(dalam Muhammad Fauzi dkk, 2016)

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (dalam Nel Arianty, 2014). Keberadaan budaya organisasi dapat

dirasakan melalui perilaku anggota atau karyawan di dalam organisasi, seperti dari cara berpikir, merasakan, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi (Robbins and Coulter, 1999: 77 dalam Isriani Ismail 2006).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan (Jeli nata liyas dan Reza primadi, 2017).

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Agung setiawan,2013)

Selain budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu juga adanya motivasi kerja untuk menambah semangat dari para karyawan, karena semakin tinggi motivasi

kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan semakin baik. Holil dan Sriyanto (2010) dan Purnomo (2008) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan dan menjaga motivasi kerja karyawannya karena motivasi adalah salah satu penggerak atau pendorong bagi setiap individu untuk mengerjakan sesuatu secara efektif. Robin dan Judge (2008) dalam Sri Winarsih dkk (2018), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan (Nova Syafrina, 2017).

PT Malindo adalah wadah pelatihan focus teknologi tepat guna (TTG) menjadi produk unggulan daerah (PUD), PT Malindo bermitra dengan pemkab, pemkot, pemprov, negara sahabat, perguruan tinggi dalam dan luar negeri. Berdiri sejak tahun 1986 bernama LPTTG Siranindi di palu (Sulteng), dan berkembang menjadi LPTTG Malindo di Luwu Utara (Sulsel) diresmikan oleh Mendiknas, Prof. Malik Fadjar dan Menteri PU Soenarno tahun 2003. PT Malindo fokus pada makanan

ringan kering, ber-merk, ber- HaKi, ber-SNI, layak pasar local dan ekspor), dengan kurang lebih 600 jenis keterampilan hasil pertanian dan perikanan dengan tujuan rakyat terampil skill dan cerdas mindset untuk bekerja dan berpendapatan.

Dengan adanya budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara dan tentunya akan berpengaruh juga terhadap produktifitas perusahaan apabila dikelola dengan baik oleh perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian (Creswell, 2016).

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel menggunakan instrumen atau alat ukur.

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT Malindo Luwu Utara yang terletak di Salulemo Kec. Masamba Kab. Luwu Utara. Untuk penelitian ini dibutuhkan waktu kurang lebih 3 bulan untuk menyelesaikan penelitian ini.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik korelasi yang dilakukan dalam uji validitas ini dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

**Tabel 4.1**

Hasil uji validitas Budaya Organisasi (X1)

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1       | 0,549    | 0,3610  | Valid      |
| X1.2       | 0,821    | 0,3610  | Valid      |
| X1.3       | 0,803    | 0,3610  | Valid      |
| X1.4       | 0,911    | 0,3610  | Valid      |

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat nilai dari variabel Budaya Organisasi yang menunjukkan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.2**

Hasil uji validitas disiplin kerja (X2)

| Item pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X2.1            | 0,660    | 0,3610  | Valid      |
| X2.2            | 0,827    | 0,3610  | Valid      |
| X2.3            | 0,777    | 0,3610  | Valid      |
| X2.4            | 0,582    | 0,3610  | Valid      |
| X2.5            | 0,603    | 0,3610  | Valid      |

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat nilai dari variabel disiplin kerja yang menunjukkan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya

**Tabel 4.3**

Hasil uji validitas motivasi kerja (X3)

| Item pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X3.1            | 0,864    | 0,3610  | Valid      |
| X3.2            | 0,712    | 0,3610  | Valid      |
| X3.3            | 0,844    | 0,3610  | Valid      |
| X3.4            | 0,607    | 0,3610  | Valid      |

|      |       |        |       |
|------|-------|--------|-------|
| X3.5 | 0,596 | 0,3610 | Valid |
|------|-------|--------|-------|

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel motivasi kerja yang menunjukkan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.4**

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Item pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Y.1             | 0,787    | 0,3610  | Valid      |
| Y.2             | 0,611    | 0,3610  | Valid      |
| Y.3             | 0,647    | 0,3610  | Valid      |
| Y.4             | 0,661    | 0,3610  | Valid      |
| Y.5             | 0,654    | 0,3610  | Valid      |

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel kinerja karyawan yang menunjukkan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2005). Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**

Hasil uji reliabilitas

| Variabel | Cronbach' s | Keterangan |
|----------|-------------|------------|
|----------|-------------|------------|

|    | alpha |          |
|----|-------|----------|
| X1 | 0,784 | Reliabel |
| X2 | 0,704 | Reliabel |
| X3 | 0,753 | Reliabel |
| Y  | 0,634 | Reliabel |

Sumber: hasil olah data spss 2022

Dari tabel pengujian reliabilitas tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa seluruh variabel yaitu variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yaitu dengan *p-plot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Hasil pengujian normalitas pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### Analisis Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan spss. untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara.

$$Y = -4.218 + 0.430X_1 + 0.915X_2 + (-0.094)X_3$$

- Konstanta -4.218 berarti bahwa setiap budaya organisasi, disiplin

kerja dan motivasi kerja sebesar 0 maka profitabilitas akan menurun sebesar -4.218

- b. Kofisien regresi sebesar 0,430 yang artinya setiap naik satu satuan Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430
- c. Kofisien regresi sebesar 0,915 yang artinya setiap naik satu satuan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,915
- d. Kofisien regresi sebesar -0,094 yang artinya setiap naik satu satuan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,094

### Uji hipotesis

Uji T (Parsial )

Uji t dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel X yang dimasukkan dalam model memiliki pangaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. berdasarkan hasil penelitian melalui program spss didapat hasil sebgai berikut:

- a. Hasil pengujian budaya organisasi memiliki t hitung  $4.114 \geq t$  tabel 2.055529 dan nilai singfikansi  $0.000 \leq 0.05$  yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Hasil pengujian disiplin kerja memiliki t hitung  $15.662 \geq t$  tabel 2.055529 dan nilai singfikansi  $0.000 \leq 0.05$  yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- c. Hasil pengujian motivasi kerja memiliki t hitung  $-1.083 \leq t$  tabel 2.055529 dan nilai singfikansi  $0.298 \geq 0.05$  yang artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji R (Koefisien Determinasi)

Kofisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen nilai kofisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted r square

nilai adjusted R square adalah 0,933 atau 93,3% hal ini menunjukkan bahwa 93,3% nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel dinepennden. Sedangkan sisanya 6,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel ( $X_1$ ) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Kab. Luwu Utara. Di mana pada hasil uji menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki t hitung  $4.114 \geq t$  tabel 2.055529 dan nilai singfikansi  $0.000 \leq 0.05$  yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan memiliki arah positif di lihat dari nilai koefisien yakni 0,430 yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Luwu Utara. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Evi Wahyuni (2015) dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6.476 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.985 dan memiliki signifikansi sebesar 0.000 atau dibawah 0.05.

#### 2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel ( $X_2$ ) pengaruh Disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Kab. Luwu Utara. Dimana pada hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki  $t$  hitung  $15.662 \geq t$  tabel  $2.055529$  dan nilai signifikansi  $0.000 \leq 0.05$ . Dan memiliki arah positif di lihat dari nilai koefisien yakni  $0,915$  yang berarti bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Harlie (2012), dimana pada hasil penelitian tersebut diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar  $7.330$  sementara nilai  $t$  tabel sebesar  $1.6599$ , hal ini berarti bahwa nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel ( $X_3$ ) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Malindo Kab. Luwu Utara. Di mana pada hasil uji menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki  $t$  hitung  $-1.083 \geq t$  tabel  $-2.055529$  dan nilai signifikansi  $0.289 \geq 0.05$ . Dan memiliki arah positif di lihat dari nilai koefisien yakni  $-0,094$  yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiki Cahya Setiawan (2015), dimana pada hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $11.257$  sementara nilai  $t$  tabel sebesar  $1.970$ , yang artinya bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel. Hasil tersebut mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu penyebab variabel motivasi kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini karena kurangnya penghargaan untuk karyawan.

### **Kesimpulan**

Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara. Berdasarkan atas hasil penelitian serta penjelasan sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara.
2. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara.
3. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas beberapa saran yang akan penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hendaknya perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi bagi karyawan yang mempunyai etos kerja atau kinerja yang baik agar motivasi kerja para karyawan dapat meningkat dan bisa berdampak lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini juga akan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adhie Fasha Nurhadian. 2017. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis*

*Dan Entrepreneurship Vol.11, No. 1, April 2017, 59-74. Issn 2433-0633*

- Agung Setiawan. 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016*
- Cokroaminoto. 2007. Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan). [Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknai-kinerja-karyawan](https://www.google.com/search?q=15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknai-kinerja-karyawan)
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, Fred R. 2004. *Manajemen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII.
- Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Teman Koesmono. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di jawa timur. *Jurnal manajemen & kewirausahaan, vol. 7, no. 2, september 2005: 171-188*
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. :Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi Tangkalisan. 2007. *Manajemen Publik*, Grasindo, Jakarta
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara), *Jurnal Manajemen 5 (1): 22-38*.
- Indriani, Etty dan Waluyo, Hari. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal STIE-AUB*, Surakarta.
- Isriani Ismail. 2006. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan pemerintah kabupaten-kabupaten di madura.

- Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017*.
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Puari Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53*
- M. Harlie. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal aplikasi manajemen volume 10 nomor 4 desember 2012*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mochammad Subagio. 2015. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen/Volume XIX, No.01 Febuari 2015: 101- 120*
- Muhammad fauzi. dkk. 2016. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management Vol.02 No.02*
- Nel Ariyanti. 2014. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *jurnal manajemen & bisnis vol 14 no. 02 oktober 2014 issn 1693-7619*
- Nova Syafrina. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Suka fajar pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4, Desember 2017 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X*
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, Stephen, P Judge , Thimoty, A. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta Salemba 4
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo. Jakarta
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary. 1999. *Management*, Sixth Edition, New Jersey: A Simon & Schuster Company.
- Sri Winarsih, Dkk. 2018. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank kalsel syariah kandangan). *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 6, Nomor 2, 2018*.

Sugiyono. 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung Alfabet

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Wahid Sulaiman, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Yogyakarta : Andi Offset