

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat

Doni Marlius¹⁾, Andre Vebrian²⁾

¹⁾ Akademi Keuangan dan Perbankan Padang

²⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

andre90febrian@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to prove the effect of work discipline and organizational culture on the performance of ASN in the Office of Community and Village Empowerment of West Sumatra Province. The Office of Community and Village Empowerment of West Sumatra Province was used as the population in this study. The sampling technique in which all members of the population are sampled is a total sampling of 49 samples. Data were collected using a questionnaire that was measured on a Likert scale. Furthermore, this study uses multiple linear regression analysis supported by the SPSS program. The results of the study indicate that work discipline influences the ASN performance, and organizational culture influences the ASN performance.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture, Performance*

Detail Artikel:

Diterima : 21 Juli 2020

Disetujui : 04 Agustus 2020

DOI:10.31575/jp.v4i2.277

PENDAHULUAN

Organisasi bisa didefinisikan sebagai sekumpulan orang, dalam suatu pembagian kerja dan adanya sistem sosial atau sistem kerja sama diantara mereka (Syafriana, 2017). Organisasi bisa juga berarti suatu kegiatan manusia dan sistem yang bekerja secara bersama, organisasi juga dapat dikatakan koordinasi kegiatan beberapa sumberdaya manusia dalam pencapaian tujuan melalui pembagian fungsi serta tanggungjawab dalam pekerjaan, Agar tercapai tujuan sebuah organisasi perlu adanya komitmen dari semua karyawan. Komitmen kerja dalam organisasi dapat tercermin dari keinginannya untuk bekerja lebih keras, mempercayai tujuan dan nilai-nilai organisasi (Dessler, 2004).

Menurut Sinambela, (2012) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai keahlian tertentu yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu. Menurut Setiyawan & Waridin, (2006) kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin karyawan tersebut dalam bekerja dan juga budaya yang ada dalam organisasi.

Menurut Setiyawan & Waridin, (2006) ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan merupakan disiplin kerja, dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dapat mencapai tujuan, disiplin kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja baik itu saat kerja maupun saat pulang kerja, karyawan seperti ini biasanya mempunyai kinerja yang cenderung baik sehingga memberi keuntungan pada perusahaan.

Kreitner & Angelo, (2014) mengatakan kelompok yang dapat memikirkan, merasakan dan bereaksi dengan lingkungannya dan dapat menerima anggapan tersebut dan diterima secara implisit disebut sebagai Budaya organisasi. Menurut Setiyawan & Waridin, (2006) suatu organisasi, mengharapkan budaya kerja yang baik, karena dengan budaya organisasi yang baik, akan mudah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil survei penulis mendapatkan informasi bahwa rata-rata kinerja ASN tahun 2015-2019 mengalami penurunan, Tahun 2015 rata-rata penilaian kinerja karyawan sebesar 90,4 yang berarti rata-rata kinerja ASN sangat baik dan terjadi penurunan rata-rata kinerja setiap tahunnya hingga pada tahun 2019 menjadi 85, jika ASN tidak meningkatkan disiplin kerja dengan budaya organisasi yang baik, akan berdampak terhadap kinerja karyawannya yang cenderung rendah, yang pada akhirnya akan memberikan dampak buruk terhadap produktifitas organisasi.

Pengembangan hipotesis pada penelitian ini meliputi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk teratur secara terus-menerus, sesuai dengan aturan berlaku Hasibuan dalam (Sinambela, 2012). Hasil penelitian oleh Syafrina, (2017) menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang signifikan, sedangkan penelitian Sidanti, (2015) menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja yang positif dan signifikan, dua penelitian diatas juga sejalan dengan hasil penelitian Sahanggamu (2014) yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Dari uraian diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Disiplin Kerja Memiliki pengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Menurut Tika (2012), budaya organisasi yaitu nilai (value) yang dipunyai oleh suatu organisasi yang dapat dipahami dan dirasakan oleh semua anggota organisasi. Arianty (2014) melakukan penelitian yang hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian Koesmono (2007) menunjukkan hasil hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan, sedangkan Nurhayati & Herminingsih (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang berlawanan dari peneliti sebelumnya dimana Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari uraian diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Budaya Organisasi Memberi Pengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja.

Pengaruh Displin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Pada hipotesis ketiga ini penulis mencoba mengetahui bagaimana disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Arianto (2013) menunjukkan hasil budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Waluyo (2015) yang menunjukkan hasil budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Lohjunawe. Berdasarkan penjelasan yang telah penulis sampaikan, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Disiplin Kerja bersama-sama dengan Budaya Organisasi memberi pengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis explanatory pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penarikan kesimpulan dari wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu disebut dengan populasi (Sugiyono, 2015). Populasi pada Penelitian ini adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagai populasi dengan jumlah 49 orang dengan menggunakan teknik penarikan sampelnya adalah total sampling.

Definisi operasional dan indikator dari setiap variabel penelitian dikemukakan pada tabel berikut ini

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator
X1	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan perusahaan, aturan waktu dan peraturan lainnya.
X2	Budaya Organisasi	misi dan strategi, efektivitas kepemimpinan dan manajemen, komunikasi dan pengambilan keputusan
Y	Kinerja ASN	Kualitas, kuantitas, tanggung jawab

Sumber: diolah tahun 2020

Pada variabel dipenelitian ini pada umumnya mengenai sesuatu dalam bentuk yang telah ditetapkan peneliti agar dapat dipahami sehingga dapat diperoleh sebuah informasi tentang hal-hal tersebut serta dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kinerja ASN, sedang kan variabel terikat pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi.

Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (Uji Validitas dan Uji Reabilitas), Uji TCR, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji r²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidak data kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas dari semua variabel yang digunakan dibantu dengan program SPSS 21, dari hasil output program SPSS ini di dapat semua variabel penelitian yakni disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja ASN dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,92	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,848	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,895	0,6	Reliabel

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dari semua variabel yang digunakan dibantu dengan program SPSS 21, dari hasil output program SPSS tersebut didapat hasil semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan adalah uji one sample kolmogorof-smirnov dengan alat uji SPSS 21, dan di dapat hasil dari output SPSS 21 ini adalah data-data dari varibel penelitian ini berdidtri busi dengan normal, yaitu kinerja menunjukkan nilai asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 yaitu 0,158 yang berarti data terdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	49
Mean	0
Normal Parameters ^{a,b}	
Std. Deviation	2,03958976
Absolute	0,113
Most Extreme Differences	
Positive	0,113
Negative	-0,091
Test Statistic	0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)	,158 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS Versi 21 (diolah tahun 2020)

Hasil Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 21 dalam mengolah data penelitian, dari hasil output SPSS 21 didapatkan hasil bahwa tidak terjadi

multikolinearitas sehingga uji asumsi klasik sudah terpenuhi. Ini ditunjukkan dari nilai tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10.

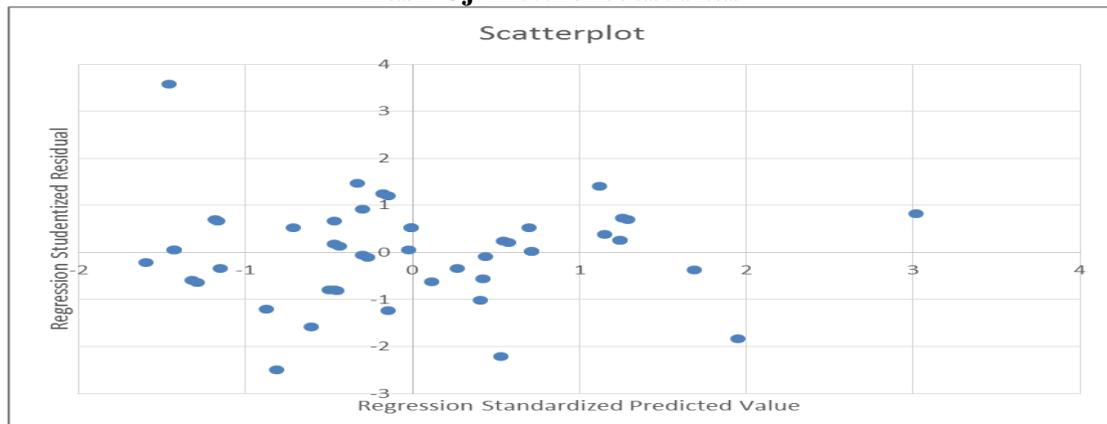
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	disiplin_kerja	0.497	2.014
	budaya_organisasi	0.497	2.014

Sumber: Output SPSS Versi 21 (diolah tahun 2020)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS Versi 21 (diolah tahun 2020)

Dari gambar Diatas, berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heterokedastisitas. Karena uji scatterplot ini memiliki beberapa kelemahan maka di perkuat dengan uji heterokedastisitas metode glestser dibawah ini:

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1,833	0.073
1 disiplin_kerja	0.513	0.431
budaya_organisasi	-1.373	0.176

Sumber: Output SPSS Versi 21 (diolah tahun 2020)

Tabel diatas memberikan informasi bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas sehingga uji asumsi klasik terpenuhi, ini dapat dilihat dari nilai sig > 0,05.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,804	2,738		2,12	0,039
1 disiplin_kerja	0,39	0,091	0,524	4,292	0
budaya_organisasi	0,434	0,151	0,351	2,874	0,006

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21 (diolah tahun 2020)

Berdasarkan output diatas dapat ditarik persamaan sebagai berikiut:

$$\text{Kinerja ASN} = 5.804 + 0.390x_1 + 0.434x_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai a = 5.804

persamaan regresi diatas dapata diperoleh penjelasannya bahwa a (konstan) = 5.804 menunjukkan besarnya nilai dari kinerja (Y). Jika variabel Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) sama dengan 0 atau konstan, maka Y sebesar 5,804.

b. Nilai b1 = 0.390

Koevisien regresi untuk Disiplin Kerja (X1) = 0.390 yang berarti setiap adanya peningkatan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka mengakibatkan Variabel Kinerja (Y) naik dengan asumsi lain adalah konstan.

c. Nilai b2 = 0.434

Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X2) = 0.434 yang bebrarti adanya peningkatanpada variabel Budaya Organisasi (X2), maka mengakibatkan variabel Kinerja (Y) naik dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

1. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, alat bantu yang digunakan adalah SPSS 21 dan didapat output seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	t hitung	t tabel	Sig.
(Constant)	2,12	20.129	0.039
1 disiplin_kerja	4.292	20.129	0.000
budaya_organisasi	2,874	20.129	0.006

a. Dependent Variable: kinerja_ASN

Sumber: Output SPSS Versi 21 (diolah tahun 2020)

Pengaruh Disiplin Kerja...(Marlius, Vebrian)

ISSN: 2556 - 2278

Tabel diatas memberikan nformasi bahwa masing-masing variabel independen memberi pengaruh positif terhadap kinerja, ini dapat dilihat dari nilai sig masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel

b. Uji f

Uji hipotesis bertujuan untuk mngetrahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, alat uji yang digunakan adalah SPSS 21 dan output dari uji ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji f (simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386,242	2	193,121	44,490	,000 ^b
	Residual	199,676	46	4,341		
	Total	585,918	48			

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21 (diolah tahun 2020)

Tabel di atas memberikan informasi bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, ini dapat dilihat dari nilai sig < 0,05 dan nilai f hitung > f tabel.

c. Koefisien Determinasi

R² bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model regeresi dalam menerangkan variabel dependen, hasil output koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	0,659	0,644	2,083

a. Predictors: (Constant), budaya_organisasi, disiplin_kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21 (diolah tahun 2020)

Tabel diatas memberikan informasi R square 0,644/ 64% yang berarti beasarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah 64% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Dilihat dari hasil uji hipotesis didapat hasil X1 berpengaruh positif terhadap Y. Hasil pengungkapan X1 yang berpengaruh terhadap Y membuktikan bahwa kenaikan tingkat disiplin yang terjadi terhadap kinenerja ASN akan mempengaruhi

tingkat kinerja, dimana semakin baik tingkat suatu kedisiplinan di suatu perusahaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja, Sehingga H1 diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian Syafrina, (2017) menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang signifikan. sedangkan penelitian Sidanti, (2015) menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja yang positif dan signifikan, hasil penelitian (Sahangggamu, 2014) yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN

Dilihat dari hasil uji hipotesis didapat hasil variabel X2 memberi pengaruh positif terhadap Y. Hasil pengungkapan X1 yang berpengaruh terhadap Y membuktikan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja ASN. Penelitian ini didukung oleh penelitian Arianty, (2014) yang hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan, setiap peningkatan yang terjadi pada budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan dan begitu pula sebaliknya, buruknya budaya organisasi suatu perusahaan memberikan dampak buruk juga terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN

Dilihat dari hasil hipotesis didapat hasil variabel X1 dan X2 memberi pengaruh secara simultan terhadap Y. Hal ini membuktikan bahwa jika ada peningkatan terhadap disiplin kerja dan budaya organisasi suatu perusahaan akan memberikan dampak baik terhadap peningkatan kinerja, begitupun dengan sebaliknya, buruknya disiplin kerja dan budaya organisasi suatu perusahaan akan memberikan dampak yang buruk juga terhadap kinerja perusahaan, Penelitian ini didukung oleh penelitian Arianto, (2013) menunjukkan hasil budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh dari Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja ASN maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN, begitupun sebaliknya. Untuk Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, Ini berarti Budaya Organisasi yang baik di lingkungan ASN maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN, begitupun sebaliknya. Sedangkan secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja ASN, begitupun sebaliknya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Selesainya penelitian ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150. <https://doi.org/10.1177/1742766510373715>
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 9). Jakarta: kelompok Gramedia.
- Flippo, E. (1996). *Manajemen Personalia* (2nd ed.). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasan, I. (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Ekonomi Manajemen*, (42), 30–40.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mardalis. (2010). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurhayati, W., & Herminingsih, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 224–239.
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management 2*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sahanggamu, P. M. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), 514–523.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 181–191.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. Retrieved from <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5/2>
- Tika, M. P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waluyo, A. S. U. dan H. D. (2015). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP LOHJINAWA*. 1–9.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga* (3rd ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. (1st ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.