

Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat

Edi Warman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

ediwarman.9569@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is important to be considered by every organization because human beings, in this case employees are the main factors in the work process which in turn will make the overall performance of agencies take place properly. Performance can be seen from the achievements in achieving a certain target with a certain time. This study aims to examine the impact of the impact of work culture and work discipline on employee performance in the West Pasaman regional development planning office. The sampling technique used was saturated sample technique which is 60 respondents. Data collection techniques in this study were questionnaires. The analysis method is a multiple analysis method with the help of the SPSS application. The initial test is tested for validity to test the accuracy of the instrument being measured. With the results of the study indicate that work culture has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Work Culture and Work Discipline.*

Detail Artikel:

Disubmit : 12 Juni 2021

Disetujui : 24 Juni 2021

DOI:10.31575/jp.v4i3.335

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Kinerja adalah tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012). Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik (Hardiansyah, 2017).

Karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor: yaitu faktor intrinsik, dimana daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. Sedangkan yang kedua faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup: Administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan lingkungan kerja/iklim organisasi (Dewi & Wahyudi, 2016).

Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ada di organisasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja pegawai memiliki suatu kesediaan yang sempurna atas segala tanggung jawab pekerjaan diinginkan (Sulistiawan et al., 2018). Definisi kinerja pegawai memiliki beberapa unsur-unsur yaitu hasil dari pekerjaan, hal yang menjadi pengaruh terhadap prestasi pegawai seperti motivasi, keinginan untuk berubah, tanggung jawab, persepsi peranan dan sebagainya serta pencapaian tujuan dari organisasi organisasi periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kegiatan operasional dilakukan oleh pegawai tersebut.

Budaya dalam pekerjaan adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang tercermin dalam sikap atau perilaku yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Pelaksanaan budaya dalam pekerjaan mempunyai arti untuk mengubah sikap pegawai untuk mencapai produktivitas kerja tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan Yuliana (2017).

Disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu perlakuan konsisten dari lingkungan kerja atau pimpinan di organisasi. Lingkungan kerja dan pimpinan di organisasi yang berdisiplin tinggi merupakan *role model* yang berperan aktif untuk perkembangan disiplin diri. Disiplin diri memiliki peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi, di mana melalui disiplin diri seorang pegawai dapat menghargai dirinya sendiri serta menghargai pegawai lainnya (Yuliana, 2017).

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kinerja sehingga ketika budaya kerja yang terbentuk baik maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Adapun Penelitian dari Sari (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif kepada kinerja organisasi yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pekanbaru. Hal ini menjelaskan bahwa nilai-nilai budaya organisasi cukup kuat terlaksana di kalangan karyawan. Kekuatan budaya kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur serta sesuai standar sehingga menciptakan keseragaman perilaku karyawan. Dan menghasilkan suatu motivasi serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya sedangkan disiplin kerja akan tercipta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas tersebut. Dengan demikian, kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan disiplin kerja karyawan.

Penelitian dari Adnan (2018) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas serta budaya yang kuat diterapkan di organisasi akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas di organisasi tersebut. Pelaksanaan budaya kerja diterapkan nilai-nilai yang menunjang keberlangsungan kegiatan operasional yang ada di lingkungan organisasi sehingga pegawai akan merasa

Pengaruh Budaya Kerja...(Warman)

ISSN: 2556 - 2278

nyaman dalam menjalankan kegiatan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara budaya kerja dan tingkat kinerja karyawan.

H₁: Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

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. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Purnama Sari (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja

Penelitian dari Hasan (2017) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan adalah disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja diikuti dengan disiplin di setiap lini pegawai. Penerapan nilai disiplin ini juga akan menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja di setiap pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah ruangan kerja, di mana lingkungan kerja akan bergantung kepada setiap pegawai dalam menghadapi sebuah perubahan sehingga tidak adanya pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian dari Lutfiani et al., (2019) menjelaskan bahwa disiplin dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Disiplin kerja yang dimaksud adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Hal ini menunjukkan disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung telah diterapkan dengan baik dan benar. Dimensi etika kerja dan ketaatan pada peraturan kerja memiliki nilai terendah dari beberapa dimensi disiplin kerja. Maka, diharapkan pegawai mematuhi segala peraturan serta norma-norma sosial dan diberikan sanksi sesuai dengan jenis hukuman disiplin kerja yang berlaku. Kesadaran akan menimbulkan kinerja pegawai yang bagus di dalam organisasi.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah pasaman barat. Dengan memilih obyek ini yakni dalam pemilihan sampel tidak terdapat kendala. Sumber data utama dalam penelitian ini yaitu kowisioner dan data kinerja dari pegawai kantor bapeda pasaman barat. Jenis data yang berupa data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kowisioner.

Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 60 pegawai. Metode pengambilan sampel pada pengamatan ini dilakukan dengan metode Sampel jenuh semua populasi dijadikan sampel dan diperoleh responden sebanyak 60 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini dijelaskan dalam table berikut

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Sumber |
|----|----------------------------------|---|---|---|
| 1 | Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ada di organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar pegawai | (Hasdiah;Razak, M.R.R;Darsa, Renil;Adnan, 2018) |
| 2 | Budaya Kerja (X ₁) | Budaya kerja merupakan sistem makna yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi yang menjadi pedoman dalam menghadapi masalah yang timbul dalam lingkungan organisasi dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap <i>detail</i> 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Kegaresifan 7. Kemantapan | (Sulistiawan et al., 2018) |
| 3 | Disiplin Kerja (X ₂) | Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan | (Jatilaksono, 2016) |

| | |
|---|---|
| dengan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. | 2. Penggunaan waktu secara efektif |
| | 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas |
| | 4. Tingkat absensi |

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang bertujuan menguji Dampak Budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisa regresi berganda.

Analisis statistik deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dan menggunakan Program SPSS untuk analisi regresi berganda. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan Regresi Data Panel

Untuk melihat pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisa regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Persamaan regresi nya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.905 + 0.096X_1 + 0.571X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa : a = 0.905 artinya tanpa variabel bebas (variabel X) maka kinerja pegawa adalah 0.905 satuan dengan asumsi variabel bebas yaitu faktor budaya kerja dan faktor disiplin kerja tidak mengalami perubahan.

$b_1 = 0.096$ koefisien bertanda positif memiliki arti semakin baiknya variable budaya kerja maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.096 satuan dengan asumsi faktor selain variabel budaya kerja dianggap tetap.

$b_2 = 0.571$ koefisien bertanda positif memiliki arti semakin baiknya variable disiplin kerja kerja maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.096 satuan dengan asumsi faktor selain variabel disiplin kerja dianggap tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | T hitung | T tabel | Nilai Sigifikan | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|-----------------|-------------|
| Budaya kerja (X1) | 3.403 | 1.998 | 0.001 | H1 Diterima |
| Disiplin kerja (X2) | 13.366 | 1.998 | 0.000 | H2 Diterima |

Sumber : Data primer diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan t-test, diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 untuk variabel Budaya kerja. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Budaya kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal itu dikarenakan nilai sign lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 > 0.05$).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan t-test, diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 untuk variabel disiplin kerja. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal itu dikarenakan nilai sign lebih besar dari nilai alpha ($0.000 > 0.05$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan maka dapat disajikan untuk hipotesis pertama didapatkan hasil estimasi variable budaya kerja memiliki nilai sign lebih kecil dari nilai alpha dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejauh ini budaya kerja yang ada pada Kantor Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini berbeda dengan penelitian (Noval, n.d.) variabel budaya kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti H_a dapat diterima sehingga dapat dikatakan budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Adiputra, n.d.) budaya kerja diperoleh nilai sig 0,000 dimana nilai ini jauh lebih rendah dari 0,05 ini berarti variabel budaya kerja (X_2) sangat signifikan memengaruhi variabel kinerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa Profitabilitas Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan maka dapat disajikan untuk hipotesis pertama didapatkan hasil estimasi variable disiplin kerja memiliki nilai sign lebih kecil dari nilai alpha dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejauh ini disiplin kerja yang ada pada Kantor Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat kurang dipatuhi dan diselenggarakan dengan baik sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Suparno & Suwanti, n.d.) diperoleh variable disiplin kerja dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian (Wahyudi, n.d.) dengan judul penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai. Sesuai dengan hasil uji t variabel disiplin kerja mempunyai nilai thitung sebesar $2,294 > 2,028$ dan taraf signifikansi $0,027 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi,

Pengaruh Budaya Kerja...(Warman)

ISSN: 2556 - 2278

kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kinerja sehingga ketika budaya kerja yang terbentuk baik maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Hasil dari Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat di simpulkan : Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat, **hipotesis 1 diterima**.

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. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat **hipotesis 2 diterima**.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penulisan ini, karena penulis banyak menerima masukan dan dorongan baik motivasi secara moral atau spiritual. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada: Ibu Aminar Sutra Dewi, SE, Msi sebagai pembimbing dan kepada STIE KBP.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, A. S., & Wahyudi, H. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri Kc Lapangan Imam Bonjol Padang. *Jurnal Pundi*, 1(2), 1–9.
- Adiputra, G. (N.D.). *Analisis Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan*.
- Hardiansyah, R. O. (2017). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*.
- Hasdiah;Razak, M.R.R;Darsa, Renil;Adnan, A. . (Universitas M. S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Thd Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Knappptma Ke-8*, 1–7.
- Jatilaksono, R. S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Abank Irenk*.
- Lubis, B., & Yusra, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat. *Academic Conference For Management*, 2.
- Lutfiani, K., Winarno, A., Prodi, S., Bisnis, A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2019). *The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In The Office Of The Ministry Of Religion , City Of Bandung Data Ketidakhadiran*

- Pegawai Januari 2017 - Desember 2017*. 6(2), 4206–4217.
- Noval, A. (N.D.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Budaya Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Unit Kerja Bidang Pembangunan Manusia, Masyarakat, Dan Kebudayaan Di Bappenas*.
- Marlius, D. Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, Vol. 04, No. 02. Hal. 295-304. DOI:10.31575/jp.v4i2.277
- Purnama Sari, N. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Pln(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur Oleh. *Jom Fisip*, 4(2), 1–15.
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management 2*.
- Rizal, S. (2017). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan*. 5, 48–57.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.V14i2.2480>
- Suparno, & Sudarwati. (N.D.). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*.
- Wahyudi, R. (N.D.). *Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen*.
- Yuliana. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.