

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Maha Surya Motor

KETUT DEVI YANTHI¹; GEDE WIDIADNYANA PASEK²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : Yanthidevi88@gmail.com

Submit : 2022-08-05

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: This study aims to determine the Organizational Culture, and Work Discipline on the Performance of Maha Surya Motor Employees. The data collection technique used in this study was in the form of a questionnaire with a Likert scale measuring instrument, where the respondents were selected as employees at Maha Surya Motor as many as 77 people. The data analysis technique used in this study is the Multiple Linear Regression Model, which is known as SPSS Statistics. The variables used in this study are Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with the result (4.308) with a t-count value greater than t-table (1.661). Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance with the result (2.670) with a t-count value greater than t-table (1.661).

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

Karyawan merupakan aset perusahaan dan tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan satu sama lain dan saling membutuhkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan dengan perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu tujuan untuk mencapai laba dengan target yang sudah di tentukan. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena sumber daya manusia lah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Cara memperoleh laba dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu karyawan harus memperoleh target agar kinerja karyawan dapat memperoleh insentif yang besar, maka dari itu perusahaan dapat laba dan karyawan mendapatkan insentif yang sudah ditentukan. CV Maha Surya Motor di Singaraja itu adalah dealer yang cukup besar. Maha Surya Motor mempunyai 3 dealer yang besar, yang pertama itu di dealer Seririt, yang kedua di dealer Penarukan, dan yang terakhir yaitu berada di dealer Ngurah Rai. Semua dealer

mempunyai budaya organisasi dan disiplin kerja yang sama akan tetapi tergantung dari kinerja karyawannya dalam menjalaninya. Hasil dari wawancara terhadap kepala cabang yang ada di dealer Ngurah Rai. Maha Surya Motor, Budaya organisasi yang ada di dealer ngurah rai yang masih belum memenuhi syarat dalam pencapaian target penjualan. Disiplin kerja karyawan dealer ngurah rai data absensi penurunan. Dikarenakan masih banyak karyawan yang melakukan absensi diluar jam libur yang sudah diberikan. Jadi budaya organisasi dan disiplin kerja dealer ngurah rai harus dirubah agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan lebih jauh lagi.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja di dealer Maha Surya Motor, dirasa masih kurang maksimal, dilihat dari disiplin kerjanya tidak bisa datang tepat waktu, dan mengambil hari libur lebih dari libur yang sudah diberikan. peraturan organisasi yang sudah ditentukan, itu akan membuat para karyawan lain akan memperlakukan hal tersebut. Sekali, dua kali tidak apa-apa akan

tetapi jika sudah melewati batas, Kepala Cabang yang akan memberi tahu dan memberikan arahan agar bisa datang tepat waktu dan mengerjakan kerjaan dengan tepat waktu. Tidak hanya tentang keterlambatan saja yang perlu diatur, akan tetapi, para karyawan yang berkerja dapat membuat target untuk bisa lebih banyak dari bulan-bulan sebelumnya. Jika bisa mengambil libur hanya libur yang sudah ditentukan saja. Berdasarkan organisasi yang sudah dibuat jadi harus bisa mencapai target agar dealer Maha Surya Motor semakin didepan.

Dari hasil wawancara beberapa pegawai di dealer Maha Surya Motor diperoleh hasil bahwa budaya organisasi yang dimiliki memang dirasa kurang, kurang akan tindakan pekerjaannya, yang terkadang bisa mencapai target penjualan maupun tidak mencapai target. Jika karyawan tidak mencapai target maka upah mereka tidak mencapai target karena factor tingkat kedisiplinan mereka kurang dalam menjalani atau memberikan informasi terhadap masyarakat yang kurang bisa dibidang teknologi. Sekarang hampir semua marketing memakai teknologi yang canggih untuk melakukan kerjanya atau promosi. Jadi kinerja karyawan harus mempunyai strategi untuk bisa menarik para konsumen membeli motor yamaha untuk pencapaian target yang sudah ditentukan. Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja karena semakin tinggi disiplin kerja ditegakkan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena budaya organisasi tercipta antar karyawan dan pimpinan yang harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini membuktikan semakin tinggi budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari target yang sudah ditentukan oleh Direktur, tiap bulannya berbeda-beda karena menyesuaikan juga dengan keadaan lingkungan, seperti di tahun 2021 adanya Covid-19 makin merajalela sehingga penjualan makin menurun, maka target yang ditentukan juga diturunkan, yang semulanya

perbulan 100 unit bisa jadi 90 smpai 85 unit perbulannya. Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa tingkat penjualan tiap bulannya mengalami penurunan. Berikut rincian dari penjualan unit motor, dapat dilihat dari penjualan yang ada diatas terlihat sangat jelas penurunannya, dari tahun ke tahun. sehingga perlu di tindak lanjuti untuk lebih meningkat target penjualan dari sebelumnya.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di deler Maha Surya Motor (Ngurah Rai, Penarukan, dan Seririt) yang terletak di Jalan Ngurah Rai No.52 A, Jln WR Supratman Penarukan, dan Jln Gajah Mada No.22 Seririt, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Populasi dalam penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh karyawan Maha Surya Motor yang berjumlah 95 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel sebanyak 77 karyawan Maha Surya Motor. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik penggunaan kuisioner

HASIL

Sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah disusun didepan, yaitu untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Maha Surya Motor berikut dapat dipaparkan hasil penelitian yang sudah di lakukan.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Maha Surya Motor sebanyak 77 responden yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian yaitu berdasarkan Usia, jenis kelamin, dan pendidikan

Menurut Sugiyono dalam Luh Fatma Sudhyanti (2017) validitas merupakan derajat ketetapan antra data sesungguhnya terjadi pada proyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti

dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Adapun kriteria pengambilan keputusan dengan teknik ini apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk signifikan pada 0.05 (5%) maka disimpulkan masing-masing indikator pertanyaan valid.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *one shot*. Menurut Ghazali dalam Luh Fatma Sudhyanti (2017) *one shot* adalah pengukuran yang dilakukan hanya sekali saja. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan melihat uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *cronbach's alpha* terlihat bahwa semua instrument-instrument koefisien lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument-instrument pembentuk variabel adalah reliabel.

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan 2 model klasik untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut. dalam rangka analisis hubungan-hubungan antar variabel, data akan diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, apakah data memiliki sifat multikoloneritas atau tidak, dan apakah data memiliki sifat heterokedastisitas atau tidak, dengan menggunakan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik dimaksud pengujian ini untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dengan metode Kolmogorov Smirnov. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal, serangkaian nilai dengan *mean*, dan standard deviasi yang sama. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05. (Siregar, 2013, dalam Tommy Kurniawan Njoto, 2016). Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap 77 data awal menunjukkan

bahwa nilai kolmogorov-smirnov (K-S) sebesar 0,200 dan tidak signifikan pada 0,05. Karena nilai (K-S) $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji multikoloneritas digunakan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat inflasi faktor (VIP) dan tolerance. Jika VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10 maka model regresi bebas dari Multikoloneritas (Ghozali, 2009). Adapun hasil uji multikoloneritas pada penelitian ini adalah hasil pengujian diatas, diketahui bahwa tolerance value > 0,05 dan $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikoloneritas dan dapat digunakan memprediksi Kinerja Karyawan selama periode pengamatan.

Heterokedastisitas menunjukkan timbul gejala kesalahan varian pengguna yang menyebabkan tidak samanya probabilitas varians independen. Uji yang digunakan adalah uji glesjer dengan ketentuan probabilitas signifikansi setiap variabel bebas > 0,05, berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil pengujian heterokedastisitas yang dilakukan menggunakan uji gletsjer dalam penelitian ini adalah hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki tingkat signifikansi > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bebas heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

$$Y = 1.140 + .431X_1 + .260 X_2 + .410$$

- a) Konstanta 1.140 artinya jika variabel X_1 dan X_2 , bernilai 0 maka Kinerja Karyawan nilainya = 1.140
- b) Nilai koefisien untuk variabel X_1

sebesar 0,431 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel X1 (Budaya Organisasi) satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,431 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

- c) Nilai koefisien untuk variabel X2 sebesar 0,260 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel X2 (Disiplin Kerja) satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,260 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Hipotesis

Analisis korelasi merupakan salah satu metode statistik yang biasa digunakan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel. Tujuan analisis ini adalah untuk mendapatkan pola dan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berikut hasil analisis korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat yang diperoleh dengan bantuan program aplikasi SPSS dipaparkan dapat dilihat dan ditarik kesimpulan bahwa :

- 1) Nilai signifikansi untuk hubungan BO Budaya Organisasi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat) yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa antara dua variabel berkorelasi. Selain itu, untuk derajat/tingkat hubungan dapat dilihat nilai Pearson Correlation yaitu sebesar 0,555 sehingga dapat disimpulkan dengan patokan yang dipaparkan pada tabel 3.3 memiliki korelasi sedang.
- 2) Nilai signifikansi untuk hubungan DK Disiplin Kerja (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat) yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa antara dua variabel berkorelasi. Selain itu, untuk derajat/tingkat hubungan dapat dilihat nilai Pearson Correlation yaitu sebesar 0,459 sehingga dapat disimpulkan dengan patokan yang dipaparkan pada tabel 3.3 memiliki korelasi sedang.

Uji Koefisien determinasi (R²)

R Square sebesar 0,369 atau 36,9%. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan 36,9 % variabel Kinerja Karyawan. Sisanya 63,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji signifikan Simultan (Uji F)

F hitung sebesar 21,609 dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Karena tingkat signifikannya lebih kecil daripada 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh pada Kinerja Karyawan hal ini dapat dikatakan bahwa regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan

Hasil Uji T test

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individu. Pengambilan keputusan inidilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai thitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika signifikansi t hitung lebih besar dari α maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika signifikansinya lebih kecil dari α maka keputusannya menolak H_0 artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009) dalam Puspitarini (2013). Diperoleh hasil pengujian secara parsial yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil statistik uji t untuk variabel BO (Budaya Organisasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.308 dan t tabel 1.660 ($df=77$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4.308 > 1.660$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan” terbukti” . Hasil statistik uji t untuk variabel DK (Disiplin Kerja) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.670 dan t tabel 1.660 (df=77) dengan tingkat signifikansi 0,09; karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.670 > 1.660), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” terbukti”

PEMBAHASAN

Dari analisis data yang digunakan diatas, maka dapat dilakukan pembahasan terkait hasil penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Maha Surya Motor

Berdasarkan Uji T penelitian ini variable Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.670 dan t tabel 1.660 (df=77) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.670 > 1.660), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Maha Surya Motor. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi dalam hal ini perusahaan terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. (Sule dan Saefullah, 2005)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Maha Surya Motor

Berdasarkan Uji T penelitian ini variable Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.670 dan t tabel 1.660 (df=77) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.670 > 1.660), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$)

Berdasarkan hasil penelitian jelas membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai di Maha Surya Motor. Hal ini dikarenakan keberadaan karyawan merupakan bagian yang penting demi menunjang kelancaran dan terpenuhinya tujuan Maha Surya motor. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai yang ada di lingkungan kantor. Sutrisno (2009) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan”. Apabila disiplin kerja sudah baik maka kinerja pegawai dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Maha Surya Motor dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai t hitung sebesar 4.308 dan t tabel 1.660 (df=77) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.308 > 1.660), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti karyawan di Maha Surya Motor harus dapat menyesuaikan atau beradaptasi terhadap Budaya Organisasi di Maha Surya Motor.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai t hitung sebesar 2.670 dan t tabel 1.660 ($df=77$) dengan tingkat signifikansi 0,00; karena t hitung $> t$ tabel ($2.670 > 1.660$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Hal ini berarti karyawan di Maha Surya Motor wajib mematuhi aturan yang berlaku di Maha Surya motor.

DAFTAR RUJUKAN

Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Bella Ayuni Hutauruk (2020). Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. PT Infomedia Medan.

Daft, (2009)., Management : Manajemen, Edisi 6 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.

Dipta Adi Prawatya (2012). Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih di Krai Purwodadi.

Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tujuh Bela). Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, S.P, Melayu, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Husei, U. 2011. Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Robbins, Stephen, P. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhalindo (Nike Ningsih Purnama Sari)

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2010). Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational

Psychology. 3rd Edition. United States of America: John Wiley & Sons.

Laras Ariska (2021). Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. PT. Bank BRI Syariah KC.A. Rivai Palembang.

Meutia, K. I, Husada, C, Dan, O, Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 4(1), 119–126.

Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2011). Understanding Organizational Behavior. Belmont, CA: Cengage South-Western.

Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. (2018). Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

Nuraini. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Aini Syam. Pakpahan,

Manuntun. 2014. Metodologi Penelitian. Medan: Perdana Mulya Sarana

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2011. Perilaku Organisasi “Organizational Behavior” Edisi

12 Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

Singodimedjo, Markum. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Penerbit. SMMA.

Stepen P. Robin, (2008), Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Penerbit Indeks, 2008.

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

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

Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenada Media.

Tintami, L., Pradhanawati, A., & N, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 1–8.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. 5th edition. Rajawali Pers: PT Raja Grafindo Persada.