

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN WATES KABUPATEN BLITAR

Agung Wicaksono, Nurul Umiati, Agus Zainal Abidin
*Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi,
Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia.
LPPM Unisma Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: agung9@gmail.com*

ABSTRAK

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, seperti Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Obyek penelitian ini di Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. Bila pegawainya tidak bisa meningkatkan kinerjanya melalui Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi yang sudah baik, berarti Kinerja Pegawai cenderung rendah. Adapun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Layanan Kesehatan (Puskesmas) Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. Penelitian ini menggunakan Data Primer, yaitu pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Salah satu unit yang perlu memperhatikan efektivitasnya adalah Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Wates Blitar. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai 2 tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

METODE PENELITIAN

Fokus Penelitian

Fokus Penelitian digunakan sebagai bahan dasar pengumpulan data sehingga tidak terjadi bias terhadap data yang diambil. Fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran
Disiplin Kerja	Adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah (Hasibuan, (2010))	Kehadiran, - Ketaatan pada peraturan kerja, - Ketaatan pada standar kerja, - Tingkat kewaspadaan tinggi, - Bekerja Keras (Hasibuan, 2010)
Budaya Organisasi	Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. (Robbins, 2008)	- Inovatif. - Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail. - Berorientasi terhadap hasil yang dicapai. - Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. - Agresi dalam berkerja. - Mempertahankan

		dan menjaga stabilitas kerja. (Tampubolon, 2008)
Kinerja Pegawai	Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. (Whitmore, 2002)	- Kualitas Kerja - Kuantitas kerja - Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan. - Efektifitas. - Kemandirian. dan (Bernardin dan Russel (2006:78))

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji Validitas. Menurut Ghazali (2009) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner penelitian. Menurut Sugiyono (2005) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi teknik yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Nilai r hitung $> r$ tabel dengan signifikansi 5% dengan uji 2 sisi dan jumlah data (sampel= 96), maka didapat r table 0,198.
2. Uji Reliabilitas. Menurut Azwar (2009: 48), bahwa reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang artinya keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha Cronbach* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Pengukuran ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, dalam Ghazali, 2006: 34).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data akan dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikansinya adalah $> 0,05$ (Ghozali, 2011: 27).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh

menyeluruh dimensi Disiplin kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Wates –Blitar.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

$b_1 - b_2$ = koefisien regresi variabel bebas ke 1 dan ke 2

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Budaya organisasi

e = standar error

Uji Hipotesis

1. t -hitung . Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel exsogen terhadap variabel endogen secara parsial atau per variabel.
 - a) Jika P value $> 0,05$ maka ada pengaruh signifikan antara variable dependen dengan variable independen.
 - b) Jika P value $< 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable dependen dengan variable independen.
2. f -hitung. f -hitung merupakan uji validitas model regresi yang penolakannya hipotesa atas dasar signifikasi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria sebagai jika P value $> 0,05$, maka ada pengaruh secara simultan antara variabel dependen dan variabel independen.

Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Gejala Multikolinieritas Menurut Santoso (2001:203) uji gejala multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji pertama dilakukan dengan mendeteksi korelasi *Pearson Correlation* antar variabel independen dan VIF. Hasil perhitungan korelasi antar variabel independen seharusnya lemah. Suatu model regresi bebas multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF Tolance mendekati 1 dimana tolerance = $1/VIF$ atau $VIF = 1/tolerance$.
- b) Uji Heterokedastisitas Uji gejala heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah didalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Uji gejala kedastisitas dilakukan dengan melihat T test secara parsial. Apabila tidak signifikan pada $\alpha = 5\%$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

- a) Persamaan Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Wates – Blitar. Hasil

pengolahan data untuk regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Linier Berganda

Varabel	B (Unstandardized Coefficients)	Beta (Standardized Coefficients)	t_{hitung}	Sig t
Konstanta	3,073			
X1	0,296	0,220	2,241	0,027
X2	0,331	0,234	2,387	0,019
$t_{tabel} = 1,98$ $R = 0,333$ $R\ Square = 0,111$ $R\ Square\ Adjusted = 0,092$ $F_{hitung} = 5,799$ $Sig\ F = 0,004$ $F_{tabel} = 3,09$				

Sumber : lampiran data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel tersebut dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 3,073 + 0,296 X_1 + 0,331 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah positif, hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan nilai variabel disiplin kerja (X_1) dan nilai variabel budaya organisasi (X_2) akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai.
2. Nilai pendugaan regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,296 menunjukkan besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai positif, bila X_1 bertambah maka Y juga akan meningkat.
3. Nilai pendugaan regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,331 menunjukkan besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai positif, bila X_2 bertambah maka Y juga akan meningkat

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3.1 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Disiplin Kerja

Item	SS		S		KS		TS		TST		jumlah		rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
x1.1	53	55.2	38	39.6	5	5.2	0	0	0	0	96	100	4.50
x1.2	50	52.1	43	44.8	3	3.1	0	0	0	0	96	100	4.49
x1.3	56	58.3	40	41.7	0	0	0	0	0	0	96	100	4.58
x1.4	63	65.6	33	34.4	0	0	0	0	0	0	96	100	4.66
Jumlah													18,23

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel item X1.1 dengan indikator saya tiba di kantor tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku adalah sebanyak 53 responden atau 55,2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden atau 39,6% menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau 5,2% menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 4,50. Berdasarkan tabel di atas item X1.2 dengan indikator saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan menyatakan

sebanyak 50 responden atau 52,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden atau 44,8% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 3,1% menyatakan kurang setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 4,49. Berdasarkan tabel di atas item X1.3 dengan indikator saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik menyatakan sebanyak 56 responden atau 58,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 responden atau 41,7% menyatakan setuju, sebanyak 0 responden kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 4,58. Berdasarkan tabel di atas item X1.4 dengan indikator Saya menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku menyatakan sebanyak 33 responden atau 34,4% menyatakan sangat setuju, sebanyak 63 responden atau 65,6% menyatakan setuju, sebanyak 0 responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 4,66.

Deskripsi variabel Budaya organisasi

Tabel 4.1 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Budaya organisasi

Item	SS		S		KS		TS		TST		jumlah		rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
x2.1	23	24	70	72.9	3	3.1	0	0	0	0	96	100	4.21
x2.2	25	26	60	62.5	11	11.5	0	0	0	0	96	100	4.15
x2.3	39	40.6	56	58.3	1	1	0	0	0	0	96	100	4.40
x2.4	20	20.8	75	78.1	1	1	0	0	0	0	96	100	4.20
Jumlah													16,96

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas item X2.1 dengan indikator perusahaan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan aturan perusahaan menyatakan bahwa sebanyak 23 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, sebanyak 70 responden atau 72,9% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 3,1% menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 4,21.

Berdasarkan tabel di atas item X2.2 dengan indikator seluruh pegawai berperan aktif dalam pekerjaan menyatakan bahwa sebanyak 25 responden atau 26% menyatakan sangat setuju, sebanyak 60 responden atau 62,5% menyatakan setuju, sebanyak 11 responden atau 11,5% menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15. Berdasarkan tabel di atas item X2.3 dengan indikator saya setuju dengan budaya 3S (Salam, Senyum Sapa) antar pegawai untuk mengeratkan hubungan kerja menyatakan bahwa sebanyak 39 responden atau 40,6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 56 responden atau 58,3% menyatakan setuju, sebanyak 1

responden atau 1% menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 4,40. Berdasarkan tabel di atas item X2.4 dengan indikator Pimpinan saya dapat bersosialisasi dan bekerja sama dengan seluruh pegawai menyatakan bahwa sebanyak 20 responden atau 20,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 74 responden atau 78,1% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden atau 1% menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5 : Deskripsi Jawaban Responden Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Item	SS		S		KS		TS		TST		Jumlah		rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
y.1	15	15.6	57	59.4	24	25	0	0	0	0	96	100	3.91
y.2	0	0	56	58.3	39	41	1	1	0	0	96	100	3.57
y.3	0	0	37	38.5	58	60	1	1	0	0	96	100	3.38
y.4	0	0	27	28.1	64	67	5	5.2	0	0	96	100	3.23
Jumlah													14.1

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas item Y1.1 dengan indikator saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dan meningkatkan kinerja menyatakan sebanyak 15 responden atau 15,6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 57 responden atau 59,4% menyatakan setuju, sebanyak 24 responden atau 25% menyatakan kurang setuju, sebanyak 0 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 3,91.

Berdasarkan tabel di atas item Y1.2 dengan indikator melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam pekerjaan menyatakan bahwa sebanyak 0 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 56 responden atau 58,2% menyatakan setuju, sebanyak 39 responden atau 41% menyatakan kurang setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 3,57.

Berdasarkan tabel di atas item Y1.3 dengan indikator saya setuju bahwa balasa jasa yang diterima dapat mempengaruhi kinerja pegawaimenyatakan bahwa sebanyak 0 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden atau 38,5% menyatakan setuju, sebanyak 58 responden atau 60% menyatakan kurang setuju, sebanyak 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 3,38.

Berdasarkan tabel di atas item Y1.4 dengan indikator perlu adanya apresiasi kerja bagi pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan kinerja menyatakan bahwa sebanyak 0 responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden atau 28,1% menyatakan setuju, sebanyak 64 responden atau 67% menyatakan kurang setuju, sebanyak 5 responden atau 5,2% menyatakan tidak setuju dan 0 responden

menyatakan sangat tidak setuju. Dari 96 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 3,23.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistika pada maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji t
 - a. Nilai t –uji variabel faktor disiplin kerja (X_1) memiliki nilai P value 0,072 sehingga P value > 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wates - Blitar
 - b. Nilai t –uji variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai P value 0,091 > 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wates - Blitar
 - c. Berdasarkan Tabel di atas nilai P value sebesar 0,054 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wates – Blitar.

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai saja, sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang termasuk dalam riset khalayak yang tidak diteliti seperti audience profile (profil khalayak), dan audience rating (peringkat khalayak) yang tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.
2. Selain itu, diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat mengganti objek penelitian karena disetiap perusahaan mempunyai perilaku pegawai yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses tanggal 5 Maret 2015.
- Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Faradistia, P. 2013. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4. Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/artic>

- le /view/2751. Diakses tanggal 8 Maret 2015. Hal. 679-688.
- Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Salemba empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan. Gajah Mada, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. 2001. Manajemen Personal. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prabasari. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Jurnal Vol.2 No.1.
<http://www.ejurnal.com/2013/12/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan.html>. Diakses tanggal 10 Maret 2015. Hal. 469-481.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- _____, dan Coulter, M. 2007. Manajemen, Edisi Kedelapan. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Richard L. 2006. Manajemen, Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U. 2003. Research Methods for Business: A Skill Building Approach 2nd Edition. John Wiley and Son, New York.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2003. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta, Bandung. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015 Windy J. Sumaki : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan 549
- Suranto, Aw. 2010. Komunikasi Interpersonal. Graha Ilmu, Yogyakarta. Artikel dari Internet:
- Subudi. 2013. Pengaruh disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Jurnal Vol.2 No.3 September 2014. <http://www.ejurnal.com/2013/12/pengaruh-disiplin-kerja-gaya.html>. Diakses tanggal 10 Maret 2015. Hal. 802-814.

