

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CABANG PALEMBANG Kamariah¹, Herlan Junaidi²

^{1,2}. Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : .iyasdanial58@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021
Revised:
25/05/2021
Accepted:
27/06/2021
Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, Tbk. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, Tbk yang berjumlah 40 orang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis, uji F dan uji t.

Hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 3,430 + 0,637 X1 + 0,263 X2$. Artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Hasil uji F diperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t variabel Budaya Organisasi memperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Disiplin Kerja memperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Mandiri Palembang Branch, Tbk. The variables used in this study, Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2), Employee Performance (Y). The population in this study were employees of PT. Bank Mandiri Palembang Branch, Tbk, amounting to 40 people. This type of research is quantitative. The research technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, F test and t test.

The regression results obtained the equation $Y = 3.430 + 0.637 X1 + 0.263 X2$. Which means that Employee Performance is influenced by Organizational Culture and Work Discipline. F test results obtained significance less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), meaning that there is an influence of Organizational Culture and Work Discipline simultaneously on Employee Performance. The t test results of Organizational culture variables obtain significance less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), meaning that there is a partial influence of Organizational Culture on Employee Performance, and Work Discipline variables obtain significance less than 0.05 ($0.006 < 0, 05$), meaning that there is a partial influence of Work Discipline on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah

organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang

baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih (Hasibuan, 2013)

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi yang digunakan perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, baik pimpinan maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah dengan pelaksanaan budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik dari para karyawannya, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam mencapai target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahannya, bawahan dengan atasannya dan hubungan dengan rekan sejawat. Budaya organisasi dan disiplin kerja dalam sebuah lembaga atau perusahaan merupakan faktor penting dalam upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya. Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila setiap perusahaan berupaya mengusahakan agar terciptanya budaya organisasi yang positif sehingga dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai apa yang diinginkan.

Disiplin adalah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan

disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Masalah disiplin umumnya oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat kerja, pulang cepat, tidak masuk kerja dan tidak patuh. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan keprilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan harus dimiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan mutu kinerja yang terampil, salah satunya adalah dengan meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja bagi para karyawan.

Bank Mandiri adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset,

pinjaman, dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan ke dalam Bank Mandiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang ?

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.
2. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang

B. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel independen dan variabel dependen dalam satu populasi. Adapaun pemilihan rancangan penelitian ini ditentukan dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari:

Variabel Bebas (*independent*) :

- Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Terikat (*dependent*) :

- Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang yang berjumlah sebanyak 40 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Sampel yang diambil dari PT. Bank Mandiri Cabang Palembang adalah sebanyak 40 orang karyawan. Dimana metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

Sampling adalah proses memilih sejumlah elemen dari populasi yang mencakupi untuk mempelajari dan memahami karakteristik elemen populasi.

Hipotesis

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

$$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$$

Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. Kriteria pengujian menggunakan uji F dengan ketentuan terima jika signifikan $F \geq 0,05$ dan tolak jika signifikan $F < 0,05$.

2. $H_0 : b_2 = 0$

Artinya budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

$$H_0 : b_1 \neq 0$$

Artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Kriteria pengujian menggunakan uji t dengan ketentuan terima jika signifikan $t \geq 0,05$ dan tolak jika signifikan $t < 0,05$.

3. $H_0 : b_2 = 0$

Artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

$H_0 : b_2 \neq 0$

Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Kriteria pengujian menggunakan uji t dengan ketentuan terima jika signifikan $t \geq 0.005$ dan tolak jika signifikan $t < 0.05$

Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner diberikan kepada karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. Adapun alternative jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Instrumen penelitian ini terdiri dari instrument Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini formula yang digunakan adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu :

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

Dimana :

a	: Konstanta
b_1, b_2	: Koefisien Regresi
X_1	: Budaya Organisasi
X_2	: Disiplin Kerja
Y	: Kinerja Karyawan
e	: error (nilai residu)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas terhadap sampel penelitian sebanyak 40 orang responden. Dimana penelitian dilakukan dengan menggunakan

instrumen kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variable Kinerja (Y), 10 butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), 10 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2).

Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %). Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %). Hasil perhitungan uji validitas instrument variabel Disiplin kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %).

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, hasil analisis menunjukkan nilai 0.907 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kinerja (Y) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, hasil analisis menunjukkan nilai 0,915 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Budaya Organisasi (X_1) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, hasil analisis menunjukkan nilai 0,883 maka dapat disimpulkan bahwa instrument variable Disiplin Kerja (X_2) lolos uji reliabilitas.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja), berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), dilakukan uji hipotesis menggunakan Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t).

Pada dasar nya Uji Simultan (Uji F) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara simultan dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1642.388	2	821.194	267.497	.000 ^b
	Residual	113.587	37	3.070		
	Total	1755.975	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil pengujian Uji F (Simultan), menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap variabel dependen, ini dikarnakan nilai signifikan F adalah $0,000 < 0,005$. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada dasar nya Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil perhitungan statistic yang menggunakan *SPSS versi 22.0*, yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.331	1.488		2.238	.031
	x1	.636	.075	.733	8.460	.000
	x2	.269	.090	.258	2.985	.005

a. Dependent Variable: y

Hasil dari uji t (parsial) diatas, diketahui nilai signifikan Budaya Organisasi (X_1) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya Orgnisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah $0,006 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier berganda pengaruh

Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Koefisien regresi pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) tersebut adalah :

$$Y = 3,331 + 0,636 X_1 + 0,269 X_2 + e$$

Nilai persamaan regresi dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,331, artinya jika Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja nilainya sama dengan nol maka Kinerja Karyawan sebesar 3,331
2. Koefisien variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,636 bernilai positif menyatakan bahwa

setiap peningkatan satu satuan skor Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,636.

3. Koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,269 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,269.

Nilai koefisien korelasi untuk variabel Budaya Organisasi dan Kinerja adalah 0,967 artinya antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja mempunyai hubungan yang erat dan positif serta hubungannya searah, sehingga Budaya Organisasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula.

Nilai koefisien korelasi untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja adalah 0,

967 artinya antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja mempunyai hubungan yang erat dan positif serta hubungannya searah, sehingga Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula.

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen. Nilai determinasi R^2 mengandung kelemahan dimana adanya kemungkinan terjadinya kasalahan terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Modelo	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1	.967 ^a	.935	.932	1.752

a. PrediPredictors: (Constant), x_2 , x_1

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,935 atau 93,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 93,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 6,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, motivasi, gaya kepemimpinan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y). Dari tabel Uji F dapat dilihat bahwa nilai F adalah 267,497 dan nilai sig F adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti sig $F \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin

Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y). Dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) nilai $t = 8,460$ dan nilai Sig 0,000. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti sig $t \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai $t = 2,985$ dan nilai Sig 0,005. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti sig $t \leq 0,05$ yang artinya terdapat

pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang sebagai berikut :

1. Berdasarkan indicator Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka disarankan agar PT. Bank Mandiri Cabang Palembang hendaknya memberikan reward bagi karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Reward tersebut dapat berupa financial maupun non finansial.
2. Dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang telah ada pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, adalah “sedang” namun perlu diadakan riset lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pimpinan hendaknya lebih dapat beradaptasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi karyawan dan dapat menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat serta dapat memberikan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok dengan tujuan menciptakan budaya organisasi, disiplin kerja yang baik dalam perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sehingga dimasa yang akan datang peneliti akan mendapatkan hasil yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik di perusahaan maupun organisasi.

E. DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edison, Emeron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edwin B. Flippo 2013, *Personel Manajemen (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi Pertama, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Kuncoro Mudrajad , 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4, Jakarta: Erlangga.

- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mirson Andala Putra, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tempirai Palm Resources Kayu Agung*. 2018.
- Mochammad Ery Putro Haryadi, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arisma Dawindo Sarana*. 2017.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. P, Hasibuan, Malayu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sastrohadiwiryo, B.S, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Askara.
- Simamora, Henry. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Henry. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sumadi, Suryabrata, 2012. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta:Salemba