

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN PADA PT. BPR MAHA BHOGA MARGA**

**I Kadek Dony Septian Budi Utama<sup>1</sup>, Ni Nyoman Suryani<sup>2</sup>, I Nyoman Mustika<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: donyseptian08@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline partially and simultaneously on employee performance. The location of this research is PT. BPR Maha Bhoga Marga. The population uses employees of PT. BPR Maha Bhoga Marga and a sample of 38 employees. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, F test and t test. The results obtained from the research: (1) organizational culture has a significant positive effect on employee performance, where the t value is 2.030 > t table 3.502 and a significance value of 0.001 < 0.05. (2) work discipline has a significant positive effect on employee performance, where the t value is 2.030 > t table 3.749 and a significance value of 0.001 < 0.05. (3) simultaneously organizational culture and a significant effect on employee performance, where the t value is 22.925 > F table 2.87 and a significance value of 0.000 < 0.05. The amount of influence of the independent variables on employee performance is 54.2%. The suggestion that researchers can give is that PT. BPR Maha Bhoga Marga Kuta should guide employees, provide motivation to employees and periodically provide training to employees.*

**Keywords:** *organizational culture, work discipline, and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang paling berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan baik dibidang jasa, dagang dan manufaktur. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi – fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap

pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan.

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja karyawan menurun yang disebabkan karena kurangnya disiplin dan inisiatif karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Kinerja pada karyawan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap hasil yang diberikan oleh tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menyebabkan realisasi kredit setiap tahunnya sangat menurun dan tidak mencapai target perusahaan. Kurangnya inisiatif dan tanggung jawab karyawan demi menunjang keberhasilan tercapainya target yang sudah di tentukan.

Tabel 1  
Realisasi Pencapaian Target Kredit Pada  
PT. BPR Maha Bhoga Marga Di Badung  
Tahun 2015 – Tahun 2019

No.	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian atau Realisasi Kredit Kinerja Karyawan (%)	
				Tercapai (%)	Belum Tercapai (%)
1	2015	Rp. 44.860.000	Rp. 38.877.700	87%	13%
2	2016	Rp. 55.975.000	Rp. 49.196.120	88%	12%
3	2017	Rp. 60.958.185	Rp. 52.937.465	87%	13%
4	2018	Rp. 77.750.000	Rp. 52.679.000	68%	32%
5	2019	Rp. 83.817.625	Rp. 49.655.375	59%	41%

Sumber: PT. BPR Maha Bhoga Marga

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dikatakan bahwa realisasi pencapaian target kredit pada tahun 2015 sampai tahun 2019 pada PT. BPR Maha Bhoga Marga No.7 Kapal, Mengwi, Badung berfluktuasi atau mengalami kenaikan dan penurunan. Disini dapat dilihat karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan kinerjanya dan tidak mungkin akan dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Selain itu, beberapa faktor budaya organisasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula dengan PT.BPR Maha Bhoga No.7 Kapal, Mengwi, Badung memperhatikan pentingnya budaya organisasi dan perilaku kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu organisasi BPR, kebijakan ini dilaksanakan dengan harapan karyawan dapat merealisasikan tujuan BPR dengan baik.

Budaya dapat dipahami dan dianalisis sebagai gejala yang mengelilingi kita setiap saat, Menurut (Toha & Darmanto, 2014) adanya koordinasi yang membentuk kebersamaan diterapkan atau diadopsi oleh setiap anggotanya, hal ini merupakan salah satu alasan supaya ada perbedaan antara satu organisasi dengan yang lain.

Dari hasil wawancara dan pengamatan peneliti terhadap 10 karyawan PT. BPR Maha Bhoga Marga, adanya budaya organisasi di perusahaan

menyebabkan karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi ketimbang kepentingan perusahaan. Hal tersebut dinilai dapat memberikan dampak negatif seperti halnya kerugian bagi banyak pihak dan hanya menguntungkan pihak-pihak tertentu. Penelitian yang sama dilakukan oleh Muis (2018) dan Sari Maharani (2020) menemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Safrina, 2016) disiplin adalah hati nurani atau kehendak seseorang untuk mematuhi semua aturan yang belaku seperti, mengetahui tugas dan tanggung jawab dan untuk perilaku dan tindakannya sesuai dengan aturan Lembaga tertulis maupun tidak tertulis.

Dari hasil wawancara dan pengamatan peneliti terhadap beberapa karyawan PT. BPR Maha Bhoga Marga, banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dan belum mempunyai inisiatif untuk mengerjakan suatu tugas dengan efektif demi memperoleh hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Kurangnya ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Mutia Arda (2017) menemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) yang menunjukkan hasil bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. BPR Maha Bhoga Marga yang beralamat di Jalan Raya Abianbase No. 7, Desa Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Maha Bhoga Marga di Badung”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Maha Bhoga Marga di Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Maha Bhoga Marga di Badung.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2012) budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara perilaku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Menurut Robbins dan Coulter (2012:52) dimensi dan indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut:

1. *Innovation and risk tasking* (Inovasi dan pengambilan resiko)
2. *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail)
3. *Outcome orientation* (Orientasi hasil)
4. *People orientation* (Orientasi individu)
5. *Team orientation* (Orientasi tim)
6. *Aggressiveness* (Keagresifan)
7. *Stability* (Stabilitas)

### Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2014:599) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berbeda. Indikator yang

mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2015:746) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

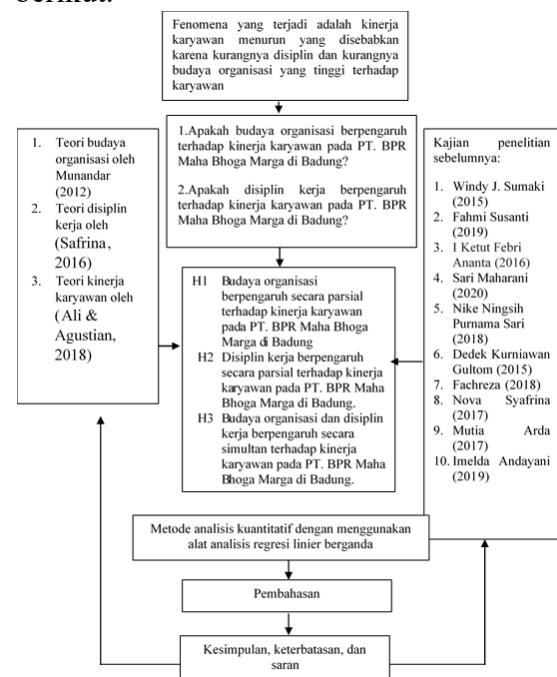
### Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2014:95) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Irham Fahmi (2014:127) kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

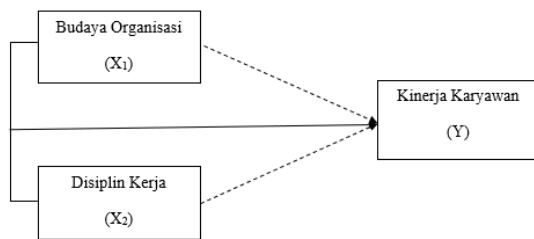
- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kerja sama
- 4) Tanggung jawab
- 5) Inisiatif

### Hipotesis

Adapun kerangka berpikir penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1  
Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 2  
Metode Penelitian

#### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Maha Bhoga Marga di Badung.
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Maha Bhoga Marga di Badung.
- H<sub>3</sub>: Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Maha Bhoga Marga di Badung.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Maha Bhoga Marga yang beralamat di Jalan Raaya Abianbase No. 7, Desa Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Maha Bhoga Marga. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Maha Bhoga Marga berjumlah 38 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yaitu berubahnya variabel terikat akibat adanya perubahan variabel-variabel bebas secara serempak

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Budaya organisasi (X1)	X1.1	0,867	Valid
		X1.2	0,904	Valid
		X1.3	0,911	Valid
		X1.4	0,901	Valid
		X1.5	0,857	Valid
		X1.6	0,881	Valid
		X1.7	0,897	Valid
2	Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,868	Valid
		X2.2	0,915	Valid
		X2.3	0,907	Valid
		X2.4	0,910	Valid
		X2.5	0,884	Valid
3	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,877	Valid
		Y.2	0,883	Valid
		Y.3	0,895	Valid
		Y.4	0,904	Valid
		Y.5	0,870	Valid

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan penyebaran kuesioner pada 38 orang responden maka seperti pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variable pada penelitian ini yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari r tabel 0,320.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya organisasi (X1)	0,955	Reliabel
2	Disiplin kerja (X2)	0,938	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,928	Reliabel

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan hasil uji realibilitas instrumen pada Tabel 3, dapat dilihat instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan ini dikatakan reliable karena masing-masing variable memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,959 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi

secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, menunjukkan bahwa

masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yaitu berubahnya variabel terikat akibat adanya perubahan variabel-variabel bebas secara serempak. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20.0*:

Tabel 4

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,320	2,314		1,435	0,160
Budaya Organisasi	0,285	0,081	0,431	3,502	0,001
Disiplin kerja	0,420	0,112	0,461	3,749	0,001
R					0,753
R Square					0,567
Adjusted R Square					0,542
F Statistic					22,925
Signifikansi F					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,320 + 0,285X_1 + 0,420X_2$$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$\alpha = 3,320$  Nilai konstanta sebesar 3,320 menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,320 satuan

$b_1 = 0,285$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,285, menunjukkan bahwa jika budaya organisasi ( $X_1$ ) naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,285.

$b_2 = 0,420$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,420, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,420.

#### 2) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh hasil korelasi berganda  $R = 0,753$  berarti ada hubungan yang kuat secara bersama-sama antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### 3) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,542. hal ini berarti  $(0,542 \times 100\%) = 54,2\%$  variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel



independen budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100% - 54,2% = 45,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### 4) Uji F-test

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai Fhitung 22,925 > F tabel 2,87 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama - budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  di terima.

#### 5) Uji t (t-test)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4 diatas dapat diperoleh hasil uji t yang dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 2,030 > t tabel 3,502 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti variable budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 2,030 > t tabel 3,749 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti variable disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Maha Bhoga Marga

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai nilai t hitung 2,030 > t tabel 3,502 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno tahun 2015, Fahmi Susanti tahun 2019, Sari Maharani pada tahun 2020, Nike Ningsih Purnama Sari pada tahun 2018, Dedek Kurniawan Gultom pada

tahun 2015, Fachreza pada tahun 2018 dan Rakyat Aceh Tamiang pada tahun 2019 bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Maha Bhoga Marga

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung 2,030 > t tabel 3,502 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno tahun 2015, Fahmi Susanti tahun 2019, Nike Ningsih Purnama Sari pada tahun 2018, Nova Syafrina pada tahun 2017 dan Mutia Arda pada tahun 2017 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 3) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Maha Bhoga Marga

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sebara bersama-sama budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karawan, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno tahun 2015, Fahmi Susanti tahun 2019, Nike Ningsih Purnama Sari pada tahun 2018, bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT.BPR Maha Bhoga Marga.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT.BPR Maha Bhoga Marga.
- 3) Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT.BPR Maha Bhoga Marga.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Dari hasil analisis terhadap hasil kuesioner variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa indikator inovasi dan pengambilan resiko memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator budaya organisasi lainnya. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan membimbing karyawan agar karyawan mampu berinovasi melakukan perubahan cara bekerja dan keberanian dalam mengambil resiko.
- 2) Dari hasil analisis terhadap hasil kuesioner variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator efektif dalam bekerja memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator disiplin kerja lainnya. Cara yang dapat

dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada agar selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relative singkat.

- 3) Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan perlu mendapatkan dan menekankan pada tugas yang di berikan pada karyawan seperti memberikan pelatihan kepada karyawan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dedek Kurniawan Gultom. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619
- Fachreza. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* Volume 2, No. 1, Januari 2018 - 115
- Fahmi Susanti. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jenius*, Vol 2, No. 2.
- Irham Fahmi. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta. Lampulo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Munandar. 2012. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mutia, Arda. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Muis, Muhammad Ras. J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Syariah*. E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259. Vol. 1, No 1, Januari 2018.
- Nike Ningsih Purnama Sari. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 Oktober 2017
- Nova Syafrina. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Safrina, Emi. 2017. Pengaru Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasuin Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 116-127.
- Sari Maharani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Palm Springs Golf Country Club. *Aksara Public*, 4(1), 184-196.
- Sari, Reni Puspita. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar. *Jom Fekon* Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Toha, Mutohar dan Darmanto. 2014. *Materi Pokok Perilaku Organisasi*. Penerbitan Universitas Terbuka. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 3No. 3Sept. 2015, Hal.1232-1242.