

# ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA CABANG BANGKA BELITUNG

TATA LESMANA  
H. HARJONO  
NELLY ASTUTI

*Management Program*  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

*Abstract-* The purpose of this study, which is done by the researcher, Tata Lesmana, 230140053, is to analyze the influence of organizational culture and work discipline on the performance of employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera Bangka Belitung branch. The research method used purposive sampling method. Research respondents are employees at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bangka Belitung branch of 41 people.

The variables used are organizational culture and work discipline as independent variable and employee performance as dependent variable that are developed by itself according their own indicators. This research used quantitative analysis to primary data of the result of direct research in the field. As a tool the program is used for processing statistical data.

The results show that: First, there is significant influence of Organizational Culture variable to Employee performance of PT. Sinar Niaga Sejahtera Bangka Belitung branch. From the calculation results, it is obtained that  $t_{count}$  is 6.939 while  $t_{table}$  with degrees of freedom 39 on  $\alpha$  (0.05) is 2.02269. Thus  $t_{count}$  (2,939) >  $t_{table}$  (2.02269), so  $H_0$  is clearly rejected and  $H_1$  is accepted or if it is obtained that the sign value is of 0.006. Thus  $H_0$ 's decision is clearly rejected and  $H_1$  is accepted. Secondly, there is no significant influence of Work Discipline variable on Employee Performance of PT. Sinar Niaga Sejahtera Bangka Belitung branch. From the calculation, obtained  $t_{count}$  of 5.104 while  $t_{table}$  with degrees of freedom 39 on  $\alpha$  (0.05) of 2.02269. Thus  $t_{count}$  (5.104) >  $t_{table}$  (2.02269), so  $H_0$  is clearly rejected and  $H_1$  is accepted or from the calculation and data processing it is obtained that the sign value is 0.000. Thus  $H_0$ 's decision is clearly accepted. Third, there is significant influence of Organizational Culture variable, and Discipline Work together to Performance Employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera Bangka Belitung branch. This is proved by the  $F_{count}$  value is 7.759, while the  $F_{table}$  value is 3.24 thus  $F_{count}$  (7,759) >  $F_{table}$  (3.24).

Based on the results of these studies, the researcher concludes that the performance of employees at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bangka Belitung branch can be enhanced through organizational culture and work discipline.

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

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Dan sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Dan didukung pula oleh sumber daya manusianya yang mampu bekerja keras profesional sadar akan tanggungjawabnya dan mempunyai produktivitas yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan.

muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung adalah sebuah perusahaan swasta yang berbentuk perseroan terbatas, yang bergerak di bidang distribusi barang-barang konsumen. Perusahaan ini adalah anak dari perusahaan GarudaFood, yang memproduksi kacang Garuda, Okky Jelly dan Biscuit Gery.

Dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung memiliki 41 karyawan dan memiliki 400 pelanggan/toko di Bangka Belitung.

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 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 periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tertentu.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreiner dan Kinicki, 2005) dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan

kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan, Budi dan Waridin, 2006). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semauanya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaiknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

### Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung.

## II. LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

### Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja  
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya *volume* kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja  
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan *volume* kerja.
3. Pemanfaatan Waktu  
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Efektifitas dan Efisiensi

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisiensi sehingga memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

### 5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik

### Budaya organisasi

Robins (2007) menyatakan bahwa itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertidaksatu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam

### Indikator budaya organisasi

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

1. Inovatif  
Memperhitungkan resiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail  
Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai  
Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan  
Keberhasilan atau kinerja (*team work*), di mana kerjasama team dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerja sama tim yang

dimaksud adalah setiap karyawan bekerja sama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memerhatikan permasalahan yang di hadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability dan skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah dipenuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta dengan endurance yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (*drive*) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prim, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertaha.

**Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tetap mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Dalam kondisi ini diperlukan disiplin. Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan mengidkasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi.

**Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

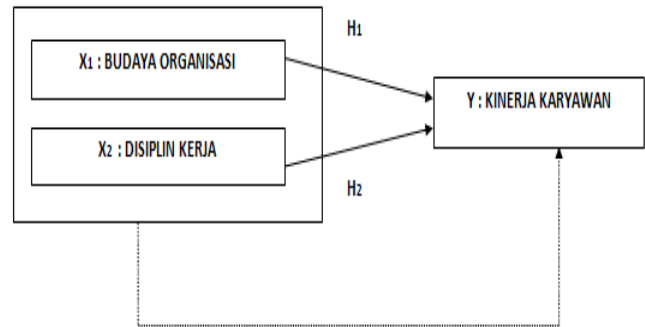
5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

**Kerangka Pemikiran**

Dari uraian diatas, penulis menggambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Gambar 1**  
**Kerangka pemikiran**



Sumber: Diolah Peneliti

**Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat semetara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris (Sulistiyastuti:2007). Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara mengenai dua variabel atau lebih mengenai hasil penelitian. Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membatu peneliti membuat rancangan kesimpulan. Adapun hipotesis yang diajukan dan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1  
Ho : Diduga budaya organisasi tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis 2  
Ho : Diduga disiplin kerja tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Hipotesis 3  
Ho : Diduga budaya organisasi dan disiplin kerja tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
H1: Diduga budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### Sampel

Sample adalah penentuan jumlah sample dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sample (penelitian populasi). Sehingga sample dalam penelitian ini berjumlah 41 responden. Menurut Sugiono (2001) sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini diperkuat dengan menggunakan penelitian populasi karena populasi dalam penelitian populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 sebagaimana pendapat Arikunto (2010), jika populasi kurang dari 100 akan lebih baik jika sample diambil dari keseluruhan populasi.

#### Variabel Bebas (*independent Variable*)

Definisi operasional adalah definisi praktis operasional tentang variabel atau istilah lain dalam penelitian yang dipandang penting. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

##### a. Budaya organisasi (X1) PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung

Budaya organisasi adalah satu wujud yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Tambubolon, (2008) yaitu: inovatif, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, memperhatikan dan menjaga stabilitas kerja.

##### b. Disiplin Kerja (X2) karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung. Indikator dalam penelitian ini menggunakan Rivai (2005) yang meliputi: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

#### Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

##### Kinerja Karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung

Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung sebagai variabel terkait atau dependen. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan indikator menurut Mathis dan Jackson (2002) yang meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, efektifitas dan efisiensi, dan kerjasama.

#### Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan oleh peneliti dibagi atas dua jenis data, yaitu:

##### 1. Data primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perusahaan. Data Primer didapatkan melalui cara sebagai berikut:

- a. Wawancara  
Peneliti melakukan tanya jawab kepada responden maupun pihak-pihak lain yang terkait, untuk mendapatkan informasi penting yang berhubungan dengan objek penelitian.
- b. Observasi  
Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung dalam sistem proses kerja selama masa penelitian.
- c. Kuesioner  
Untuk mendapatkan data mengenai gambaran riil terhadap objek penelitian, peneliti menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti oleh responden sendiri.

##### 2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui library research yakni dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur, baik yang berupa buku-buku perpustakaan, catatan kuliah, serta referensi-referensi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan data primer yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang merupakan suatu metode dengan cara memberikan sejumlah susunan pernyataan untuk memperoleh jawaban dari responden, kuisisioner di tujukan kepada karyawan yang bekerja di PT.Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung.

#### Sumber Data

Berikut adalah beberapa tipe data dalam analisis empiris Gujarati (2004):

##### a. Data *time series*

Sering disebut juga dengan data runtut waktu yaitu merupakan rangkaian observasi pada suatu nilai yang diambil pada waktu yang berbeda. Data tersebut dapat dikumpulkan secara berkala pada interval waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, bulanan, atau tahunan. Meskipun data *time series* sering digunakan dalam penelitian ekonomi, sebenarnya data *time series* sering menimbulkan masalah dalam analisisnya, terutama masalah *stationary*. Secara singkat data yang tidak stasioner adalah data dimana nilai rata-rata dan variansnya tidak sistematis dalam kurun waktu tertentu.

##### b. Data *Cross Section*

Data *Cross Section* adalah data dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan dalam waktu yang sama, misalnya sensus penduduk. Data tipe ini juga mempunyai permasalahan lain yaitu masalah heterogenitas. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data *cross section* karena data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner dari responden lebih dari satu data seperti mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sehingga metode yang digunakan yaitu metode pengumpulan data dengan *cross section*.

#### Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengadakan penelitian pada PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung. Dalam

penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kuesioner (data primer)  
Yaitu berupa rangkaian pernyataan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan kemudian diberikan kepada responden untuk diisi.
- b. Dokumentasi (data sekunder)  
Yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperoleh melalui dokumentasi/arsip yang ada pada perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung sehingga dapat dipelajari bagaimana gambaran umum penelitian.

**IV. PEMBAHASAN**

**Uji Reliabilitas dan Validitas**

1. Uji Reliabilitas

Reliabel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 sehingga diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut .

**Tabel 2.**  
**Koefisien Reliabilitas**

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas ( <i>Alpha</i> )
1.	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,732
2.	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,760
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,683

Sumber: Data diolah Peneliti

Hasil Koefisien Reliabilitas (*Alpha*) yang tertera pada tabel 2, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas *alpha* > dari *alpha correctit alpha item correlation* atau suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali :2011).

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir (*r*-hitung) untuk 4 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 41 orang ( $n = 41$  orang), dengan  $\alpha = 0.05$  didapat *r* tabel 0,308 , artinya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut tidak *valid* dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (*valid*). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa  $r_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat *valid*. Nilai - nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut:

a. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.**  
**Rekapitulasi Nilai R Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Nomor Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,408	0,308	<i>Valid</i>
2	0,417	0,308	<i>Valid</i>
3	0,356	0,308	<i>Valid</i>
4	0,514	0,308	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh instrumen sebanyak 4 butir pernyataan dikatakan *valid*.

b. Variabel Disiplin Kerja

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4.**  
**Rekapitulasi Nilai R Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Nomor Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,432	0,308	<i>Valid</i>
2	0,449	0,308	<i>Valid</i>
3	0,432	0,308	<i>Valid</i>
4	0,420	0,308	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh instrumen sebanyak 4 butir pernyataan dikatakan *valid*.

c. Variabel Kinerja karyawan

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Rekapitulasi Nilai R Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Nomor Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,360	0,308	<i>Valid</i>
2	0,602	0,308	<i>Valid</i>
3	0,372	0,308	<i>Valid</i>
4	0,490	0,308	<i>Valid</i>
5	0,372	0,308	<i>Valid</i>

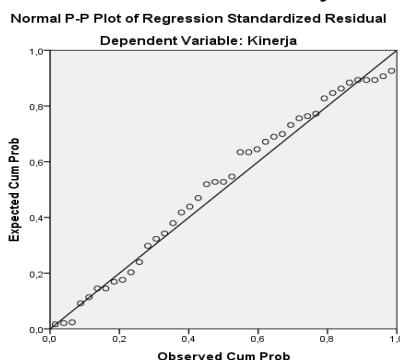
Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan seluruh instrumen sebanyak 5 butir pernyataan dikatakan *valid*.

**1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik *normal probability plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program SPSS, hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut :

**Gambar 2.**  
**Normal Probability**



Pada gambar grafik Normal P-P Plot yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa data (titik) yang dihasilkan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. *Normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *Expected Cumulative Probability* dengan *Observed Cumulative Probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar - benar bebas , jika nilai VIF yang diperoleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada *multicollinearity* antara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* dan VIF. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 22 maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 6.**  
**Koefisien Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0,988	1,012
	Disiplin Kerja	0,988	1,012

Sumber: Data diolah peneliti

Dari data tabel diatas hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22, diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda antara variabel bebas X, yaitu Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), sedangkan variabel terikat yaitu nilai dari Kinerja Karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya nilai-nilai dari koefisien masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel V.10 berikut ini:

**Tabel 7.**  
**Perhitungan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,759	2,537		3,058	0,004
Budaya Organisasi	0,356	0,121	0,338	2,939	0,006
Disiplin Kerja	0,484	0,095	0,587	5,104	0,000

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel koefisien tersebut di atas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,759 + 0,356 X_1 + 0,484 X_2$$

(0,004) (0,006) (0,000)

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung merupakan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas dimana koefisien regresi <  $\alpha$  (0,05) berarti berpengaruh signifikan. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya adalah positif, yang menjelaskan bahwa hubungan tersebut searah dengan Kinerja Karyawan (Y), apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya. Sedangkan nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Intersep 7,759 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) maka Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung adalah 7,759 satuan.
2. Untuk Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) : 0,356 artinya apabila variabel Budaya Organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 0,356 satuan.
3. Untuk Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) : 0,484 artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,484 satuan.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 22 diperoleh koefisien determinasi (*r-square*) sebesar 0,759. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa 75,9 variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama, sisanya 24,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Tabel 8.**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871 <sup>a</sup>	,759	,750	1,289	2,298

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan data pada Tabel 9 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a.  $R = 0,871$ , artinya terdapat tingkat hubungan yang sangat kuat antara Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- b.  $R\ square = 0,759$ , artinya variabel independen dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama sebesar 0,759 (75,9%)..

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

- a. Uji t untuk  $b_1$
- b. Uji t untuk  $b_2$
- c. Uji F

Adapun uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Uji t untuk  $b_1$   
 Uji t untuk  $b_1$  dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu :  
 $H_0$  : diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung.  
 $H_1$  : diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung.  
 Jika nilai  $sign < 0,05$ , maka keputusannya  $H_1$  diterima atau dengan membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka keputusannya  $H_1$  diterima.

**Tabel 9.**  
**T<sub>hitung</sub> Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,759	2,537		3,058	,004
	Budaya Organisasi	,356	,121	,338	2,939	,006

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,759 + 0,356 X_1$ . Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,356 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,939 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 39 pada  $\alpha (0,05)$  sebesar 2,02269. Dengan demikian  $t_{hitung} (2,939) > t_{tabel} (2,02269)$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,006. Dengan demikian keputusannya jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh (Kreatner dan Kinicki). Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreatner dan Kinicki, 2005). sehingga secara langsung membenarkan mengenai identifikasi awal peneliti yaitu ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t untuk  $b_2$   
 Uji t untuk  $b_1$  dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu :  
 $H_0$  : diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung.  
 $H_1$  : diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung.  
 Jika nilai  $sign < 0,05$ , maka keputusannya  $H_1$  diterima atau jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka keputusannya  $H_1$  diterima.

**Tabel 10.**  
**T<sub>hitung</sub> Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,759	2,537		3,058	,004
	Disiplin Kerja	,484	,095	,587	5,104	,000

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,759 + 0,484 X_2$ . Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,484 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,104 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 39 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,02269. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (5,104) >  $t_{tabel}$  (2,02269), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,000. Dengan demikian keputusannya jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung. Hasil pengujian ini membenarkan identifikasi awal peneliti bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005). Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesa Ketiga, yaitu:  
 $H_0$  : diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung  
 $H_1$  : diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung  
 Jika nilai sign < 0,05, maka keputusannya  $H_1$  diterima atau dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka keputusannya  $H_1$  diterima.

**Tabel 11.**  
 $F_{hitung}$  Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )  
 Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,921	2	31,960	19,246	,000 <sup>b</sup>
	Residual	63,104	38	1,661		
	Total	127,024	40			

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  19,246 seperti terlihat pada tabel V.14. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 38 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 3,24. Dengan demikian  $F_{hitung}$  (19,246) >  $F_{tabel}$  (3,24), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima demikian juga jika menggunakan membandingkan nilai sign sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung.

Hasil perhitungan ini senada dengan teori yang dikemukakan Achmad Slamet dalam (Andre Bramantyo, 2010) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan peranannya di organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan individu. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya". Sehingga membenarkan identifikasi awal peneliti bahwa Budaya Organisasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Bangka Belitung, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,939 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 39 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,02269. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (2,939) >  $t_{tabel}$  (2,02269), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,006. Dengan demikian keputusannya jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,104 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 39 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,02269. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (5,104) >  $t_{tabel}$  (2,02269), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,000. Dengan demikian keputusannya jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung. Hal ini terbukti dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,759, sementara itu nilai  $F_{tabel}$  3,24 dengan demikian  $F_{hitung}$  (7,759) >  $F_{tabel}$  (3,24) keputusannya jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung



Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat budaya organisasi yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salahsatunya ditentukan ke kompak tim kerja (*teamwork*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memerhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama antar karyawan. Jadi sebaiknya atasan PT. Sinar Niaga Sejahtera menerapkan strategi kerja yang lebih menekankan untuk *teamwork* setiap *project*-nya.
  - b. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk dalam kategori sedang karyawan dengan nilai item terendah merupakan bekerja secara etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Jadi sebaiknya atasan PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bangka Belitung menerapkan peraturan yang lebih tegas agar karyawan mengurangi tindakan etis di kantor.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
    - a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
    - b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya organisasi berpengaruh sebesar 20%, sehingga masih banyak ada 80% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro.
2. Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
3. Mathis, dan Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat.
4. Mondy, R Wayne, and Robert M. Noe. (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall
5. Robbins, R. H. (2007). *Global problems and the culture of capitalism*. Allyn & Bacon.
6. Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.
7. Simbolon, Maringan Masry, 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.