

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Kesehatan Cabang Soppeng

Ibrahim¹, Suhairi², Asmini³

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3}

Kampus : Jl. Kesatria No.60 Telp (0484) 21261, Watansoppeng

Email : ibrahim@unipol.ac.id¹, suhairi@unipol.ac.id², asmini@unipol.ac.id³

ABSTRAK

Rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Soppeng. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi dan disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Soppeng, maupun bagi penulis sendiri. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Soppeng sebanyak 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, khususnya analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Soppeng. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar BPJS Kesehatan Cabang Soppeng terus memperkuat bahan evaluasi dan masukan pihak manajemen untuk tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, BPJS Kesehatan,

ABSTRACT

The formulation of the research problem is whether organizational culture and work discipline affect employee performance at the Soppeng Branch of BPJS Kesehatan. The purpose of this study is to determine whether organizational culture and work discipline affect employee performance at the Soppeng Branch of BPJS Kesehatan, as well as for the author himself. This study uses a survey method with data collection techniques through observation, documentation, and questionnaires. The sample in this study was all employees at the Soppeng Branch of BPJS Kesehatan as many as 40 people, with a saturated sampling technique.

The data analysis technique used is qualitative and quantitative analysis, especially simple linear regression analysis. The results of the analysis show that organizational culture has a positive influence on employee performance at the Soppeng Branch of BPJS Kesehatan. The conclusion of this study is that the variables of organizational culture and work discipline affect employee performance. Therefore, it is recommended that the Soppeng Branch of BPJS Kesehatan continue to strengthen evaluation materials and input from management to maintain or improve Organizational Culture and Work Discipline.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, Health BPJS

PENDAHULUAN

Faktor manusia, atau sumber daya manusia (SDM), adalah elemen vital dalam setiap organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu

organisasi sering kali ditentukan oleh bagaimana SDM dikelola dan diberdayakan. Dalam setiap jenis organisasi baik bisnis, pemerintahan, atau organisasi nirlaba. Sumber daya manusia (SDM)

adalah fondasi yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Budi Setiyawandan Waridin (2006), Kinerja karyawan adalah evaluasi atau penilaian mengenai sejauh mana seorang individu yang bekerja dalam suatu organisasi telah mencapai tujuan, target, atau standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi, efektivitas, dan produktivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Proses ini melibatkan berbagai aspek, seperti kemampuan teknis, sikap, perilaku, dan hasil kerja yang dihasilkan.

Penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan penghargaan, pengakuan, pelatihan lanjutan, dan perbaikan yang diperlukan. Penguatan kinerja karyawan sangat penting dalam menjaga daya saing dan keberhasilan suatu perusahaan, Faktor-faktor seperti budaya organisasi dan disiplin kerja dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menjaga budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana individu dalam organisasi mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin ini mencakup sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Selain Disiplin Kerja, dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan juga harus menjaga budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, nilai, norma, dan perilaku yang berkembang dan dianut oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini menciptakan pola tertentu yang memandu interaksi antar individu dalam

organisasi dan memengaruhi cara mereka bekerja serta berkolaborasi. Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang berkembang di dalam sebuah organisasi.

Karyawan yang sehat berdampak positif dan signifikan bagi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Dengan menjaga dan mendukung karyawan untuk selalu sehat, perusahaan dapat meraih manfaat yang signifikan dalam hal pertumbuhan, produktivitas, dan keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan yang memberikan fasilitas jaminan kesehatan sangatlah penting bagi kesuksesan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan adalah alat yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak. Kategori penilaian kinerja karyawan dibandingkan dengan tolok ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini membantu dalam menilai sejauh mana karyawan memenuhi atau melebihi harapan dan standar yang telah ditetapkan. Hasil penilaian kinerja ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil tindakan yang sesuai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Kesehatan Cabang Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian MSDM

Baker dan Doran (2007) dalam (Adawiah, 2023) menerangkan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, masalah keadilan. Baker dan Doran juga menyatakan bahwa MSDM adalah bagian dari tanggungjawab seorang pimpinan, termasuk di antaranya menempatkan orang yang

tepat pada pekerjaan tepat, memberikan orientasi, pelatihan, dan kompensasi untuk meningkatkan Budaya Organisasi dan prestasi kerjanya. Menurut Mathis dan Jackson dan Hasibuan (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien upaya manusia untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Pengertian Kinerja

Menurut Maryoto (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja individu selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan sejauh mana mereka mencapai atau melampaui ekspektasi yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, ini adalah cara untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan telah mencapai atau melebihi harapan atau standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Gomes (2001) menyatakan kinerja adalah bagian penting dari manajemen organisasi yang efektif. Ini membantu organisasi untuk menjaga fokus pada pencapaian tujuan dan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wagner dan Hollenbeek yang dikutip Tampubolon (2012: 227) budaya organisasi merujuk pada pola perilaku, nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang mendasari cara individu-individu dalam suatu organisasi berinteraksi dan bekerja sama. Ini memainkan peran penting dalam membentuk identitas dan karakteristik unik dari suatu organisasi. Jika budaya organisasi sehat, dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif, memotivasi karyawan, dan menciptakan

lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, budaya yang buruk atau tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi dapat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi menjadi kunci penting dalam manajemen organisasi.

Menurut Adawiah (2021: 397) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Berkaitan dengan perkembangan hubungan budaya perusahaan mencakup seperti visi dan misi perusahaan, etika bisnis, perilaku yang diharapkan dari karyawan, serta gaya manajemen yang digunakan dalam perusahaan. Budaya perusahaan yang sehat dan sesuai dengan budaya organisasi yang lebih luas dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi, kepuasan karyawan, dan citra perusahaan di mata masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dan kemampuan untuk mengintegrasikan budaya perusahaan ke dalamnya adalah aspek penting dalam manajemen perusahaan yang berhasil.

4. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono, 2005, Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Sikap atau perilaku disiplin karyawan mencerminkan ketaatan terhadap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta ketertiban dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Disiplin kerja yang kuat adalah salah satu unsur kunci dalam menjaga efisiensi, produktivitas, dan harmoni di tempat kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih dapat diandalkan, berkontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi semua anggota tim. Oleh karena itu, manajemen sering mempromosikan disiplin

kerja dan menerapkan langkah-langkah yang mendukungnya dalam upaya meningkatkan kinerja dan prestasi organisasi.

5. Hipotesis

Hipotesis umumnya merumuskan hubungan antara dua variabel: variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ilmiah, hipotesis berperan penting sebagai panduan untuk merancang dan melaksanakan penelitian. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H2: Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian Kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian ilmiah yang menggunakan pendekatan data berupa angka dan statistik untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menguji hipotesis atau pertanyaan penelitian. (Sugiyono, 2014: 13).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPJS Kesehatan Cabang Soppeng di Jalan Pakkanrebete Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 bulan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada kumpulan individu, obyek, atau subyek yang memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Populasi mencerminkan wilayah generalisasi dari mana sampel diambil untuk mengambil kesimpulan yang lebih luas tentang suatu fenomena.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi (Sugiono 2001: 61) Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari tiap unit bagian di dalam BPJS Kesehatan Cabang Soppeng.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi langsung dari responden melalui pertanyaan dan jawaban.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan pendekatan yang melibatkan pencarian, penelaahan, dan analisis terhadap sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

3. Kuesioner

Menurut Indriantoro dan Supomo, 1999, Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian. Contoh opsi jawaban Skala Likert dengan 5 angka, seperti yang Anda sebutkan: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1)

E. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode analisis yang lebih bersifat deskriptif dan interpretatif, dan tidak melibatkan penggunaan model matematika, statistik, atau ekonometrik seperti dalam analisis kuantitatif. Analisis kualitatif memiliki peran yang penting dalam penelitian, terutama dalam menggali pemahaman mendalam tentang fenomena sosial, budaya, atau perilaku manusia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menjelaskan aspek-

aspek yang lebih kompleks dan sulit diukur dalam bentuk angka statistik. (Iqbal Hasan, 2002).

2. Metode Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah pendekatan analisis yang melibatkan penggunaan alat-alat analisis berbasis kuantitatif, seperti model matematika, statistik, dan ekonometrik, untuk mengolah data dan menghasilkan temuan dalam bentuk angka-angka. Analisis kuantitatif memiliki kelebihan dalam menghasilkan data yang dapat diukur dan dapat dianalisis secara statistik, yang membantu dalam pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan yang lebih tegas. Pendekatan ini cocok untuk penelitian yang ingin mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dan mengukur dampak numerik dari variabel-variabel tertentu. (Iqbal Hasan, 2002).

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

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

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

b₁ = Koefisien regresi Budaya Organisasi

b₂ = Koefisien regresi Disiplin Kerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

e = Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Berganda

Dalam konteks analisis regresi berganda, model regresi akan mencoba untuk menemukan hubungan linier terbaik antara variabel dependen dan variabel-variabel independen yang diberikan. Hasil analisis regresi berganda dapat digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang ada. (Bawono, 2006: 85). Analisis ini digunakan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Y). Persamaan regresi linear berganda dicari dengan rumus: $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.407 + 0.429X_1 + 0.114X_2 + 0.05$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil

kesimpulan bahwa :

- Konstanta sebesar 2.407 menyatakan jika motivasi (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂) konstan atau tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 2.407.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁) sebesar + 0.429 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point Disiplin Kerja (X₁) akan diikuti penambahan kinerja karyawan sebesar + 0.429 dengan anggapan motivasi (X₂) tetap
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0.114 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point motivasi (X₂) akan diikuti penambahan kinerja karyawan sebesar + 0.114 dengan anggapan Disiplin Kerja (X₁) tetap.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Soppeng. Pembahasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) Dalam penelitian ini, Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.408 dan nilai signifikansi sebesar 0.021, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar 1.075 dan nilai signifikansi sebesar 0.289, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi, terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Cabang SoppengCabang Soppeng.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Kesehatan Cabang SoppengCabang Soppeng.

2. Saran

1. Bagi BPJS Kesehatan Cabang Soppeng, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak manajemen untuk tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja.
2. Bagi akademisi atau penelitian lain selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian sehingga dapat diketahui variabel atau faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A. M. S. D. M. (Konflik dan P. S. D. M. (2023). *Sumber Daya Manusia (Konflik* (M. S. Dr.Asmini, SE. & M. S. Yusri, S.Sos. (eds.); I. Amerta Media. <https://drive.google.com/file/d/1GtDsRtr5DBvKD9hSQKW9uc0uaLj3kSrI/view?usp=sharing>
- Andi Adawiah, B. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng*. 20, 203–213.
- Hafizh, M. Al. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Adreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT.RafikaAditama
- Agus Eko Sujianto. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Astute, Yensy Nurul. 2010. “*Pengaruh Kopensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*”. *Jurnal Kependidikan Triadik Volume13, No. 1, April*
- Afandi, Idham dan Dina Rahmayanti. 2014. “*Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus operator welding 1a, pt. xyz motor*”. Padang. Universitas Andalas. *Jurnal optimasi sitem industri*, Vol. 1, Nomer 3, Oktober
- Alex, Nitisemibto. *Wawasan Studi Kelayakan Dan Evaluasi Proyek*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal 66.

- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Dalimunthe, Asfar Halim. 2009 “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan” Universitas Sumatra Utara.
- Ferdinand,Agusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen:Pedoman Penelitian untukPenulisan Skripsi,Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen*, Badan PenerbitUniversitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. “Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.Universitas Negeri Jakarta. Vol.5 no.1, maret
- Hidayat, Cynthia Novita. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*.Universitas Kristen Petra. Vol.3 No. 2
- Kasenda,Ririvega. “Kopensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Universitas Sam Ratulangi. Vol.1 No.3
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. REMAJA ROSDAKARYA
- Mas`ud, Fuad. 2004. “*Survai DiagnosisOrganisasional*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maslukhan, Farid. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta”. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Masambe,Fimce,Agus soegoto & Jacky Sumarauw. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Universitas Sam Ratulangi. Vol.3, No.3, 2015
- Notoadmojo . 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*.Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Novianto, Dwi. 2015.*Pengaruh Kopensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Vol. 4, No. 6
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PadaKantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*.UniversitasHasanuddin Makassar.
- Putra, . 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PadaToserba XYZ Bandung*.Bandung: Universitas Telkom. Vol.1, No.3 2014
- Purwani, S. 2010. “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Ilmiah. Vol. 11, No. 2, 2010.
- Pratama, Mohmmad Rifky Bagus, Mochammad Al Musadieg & Gunawan Eko

- Nurtjahjono."Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang".Universitas Brawijaya Malang. Ol.47 No1, Juni
- Potu, Aurelia. "Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado" Universitas Sam Ratulangi. Vol.1 No.4, Desember
- Rahmawanti, Nela Pima, Bambang Swasto & Arik Prasetya."Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Universitas Brawijaya Malang. Vol.8 No.2, Maret
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagla. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta
- Sofyan, "Diana Khairani. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai BAPPEDA" Universitas Malkusaleh. Vol.2 No.1, 2013
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian.Sondang P. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Susanto, A.B., Gede Prama. dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Sugiono 2001, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV.Alfabeta
- Suwati, Y. 2013. *Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Ejuournal Ilmu AdministrasiBisnis, 1(1): 1 14
- Sedarmayanti (2001).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju