

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYA ASRI GARMINDO DI KARANGANYAR

Khalid Eric Cantana¹⁾, Giyono²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : antoncantonna23477@gmail.com¹⁾, giyonoUNSA11@gmail.com²⁾

Abstract

The purpose of this study is to analyze and provide empirical evidence of the influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Jaya Asri Garmino in Karanganyar. This research was conducted using a questionnaire to 100 respondents. Then performed an analysis of the data obtained in the form of qualitative and quantitative analysis, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and determination coefficient test (R²). The results showed that partially organizational culture has an insignificant effect on employee performance as indicated by a significance value of 0.007. Organizational culture variables partially have a positive and significant effect on employee performance as indicated by a significance value of 0.000. And work environment variables partially have a positive and significant effect on employee performance indicated by a significance value of 0.005. Simultaneously work organizational culture, work discipline, and work environment have a positive and significant effect on employee performance indicated by a significance F value of 0.000. The results of the determination test (R^2) show that the result is 0,785, which means that employee performance can be explained by the organizational culture, work discipline, and work environment variables by 78,5% while the remaining 21,5% is explained by other variables that are not observed. Work discipline variable is the most dominant variable of the three independent variables that affect employee performance at PT. Jaya Asri Gamindo in Karanganyar City.

Keyword: Organizational Culture, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya organisasi secara garis besar merupakan suatu proses sistem yang terdiri dari faktor eksternal dan internal yang berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, serta saling mempengaruhi sehingga menjadikan satu kesatuan yang terarah dalam mencapai tujuan utama organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas suatu organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Seorang manajer tidak bisa menyelesaikan semua pekerjaan sendirian, tetapi memerlukan bantuan dan kerjasama dari karyawan (Wijayanto, 2012: 147).

Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan, sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan,

mencapai tujuan yang lebih baik dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu usaha pembinaan pegawai yang dapat diambil dalam rangka usaha meningkatkan kinerja pegawai adalah ditegakkannya kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan ditegakkannya disiplin kerja akan mengurangi kesalahan atau keterlambatan dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, benar, tepat dan efektif. Maka dari itu baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta perlu ditanamkan rasa disiplin agar nantinya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi. Kedisiplinan yang ditegakkan dalam suatu organisasi memungkinkan tujuan yang telah ditetapkan akan lebih mudah tercapai. Kesediaan adalah suatu sikap dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2018: 193).

Kemudian faktor-faktor lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan juga dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Lingkungan kerja perusahaan bisa dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga memiliki dampak pada kinerja pegawai yang semakin baik pula.

Mengingat pentingnya budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino?, (2) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino?, (3) apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino?, dan (4) apakah budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino, dan (4) budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimiliki. Menurut Wirawan (2008) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru, diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memengaruhi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Menurut Sari (2013) yang

dapat mempengaruhi budaya organisasi antara lain: perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran dan motivasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Prawirosentono (2007: 31) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja. Menurut Ernawati (2016) disiplin memiliki tiga aspek antara lain: sikap mental (mental attitude), pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, serta sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib.

Tujuan disiplin menurut Simammora (2012) adalah memastikan bahwa perilaku- perilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan perusahaan dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahan. Menurut Sastrohadiwiryono (2003: 292) menyatakan bahwa secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuaidengan motif organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas. Menurut Nitisemito (2000: 183) lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat berperan tinggi dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009: 46) antara lain: penerangan, suhu udara, suara bising, bau-bauan ditempat kerja, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Rivai (2014: 15) dalam Sularni dan Apriyanti (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2001: 193). Menurut Siagian (2003: 78) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (motivation), disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian Terdahulu

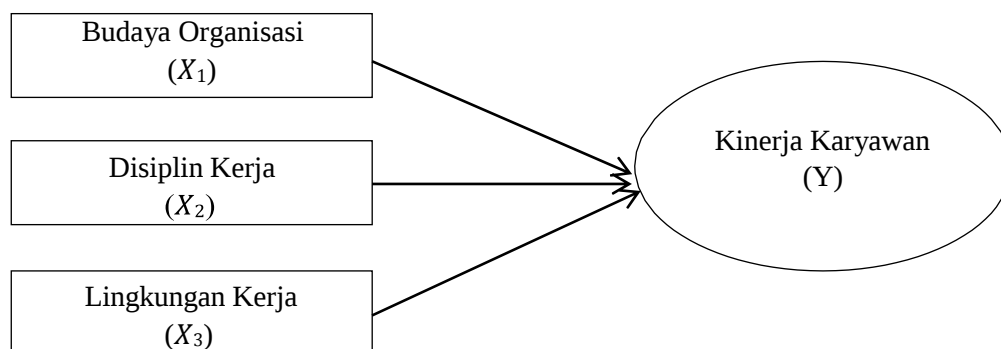
Hasil penelitian dari Hapsari Dyah Herdiany (2015) tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, diperoleh kesimpulan budaya organisasi bernilai positif tetapi tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja bernilai positif serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ismawati dkk (2017) melakukan penelitiann tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. Hasil dari penelitian disimpulkan menunjukan motivasi tidak berpengaruh secara sinifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lili Sularmi dan Nurul (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk. Hasil dari penelitian disimpulkan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Diduga Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultanberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendektan penilaian survei dengan data yang digunakan data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Populasi dalam penelitianini adalah karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar. Teknik pengambilan sampelmenggunakan pendekatan penilaian surveu Arikunto (2013) yakni prsentasi dari seluruh pupolasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 10% dari populasi sebanyak 1.003 orang, didapatkan sampel penelitian sebanyak 100 orang.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan variabel independen adalah budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2002: 78). Hal ini dikaji dalam indikator seperti:

- a) Kualitas kerja
 - b) Kuantitas kerja
 - c) Pemanfaatan waktu
2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (Wirawan, 2008) didefinisikan sebagai norma-nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memengaruhi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah:

- a) Hubungan antar pimpinan dengan karyawan
 - b) Kerjasama antar karyawan
 - c) Proses pembelajaran
 - d) Motivasi
3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Nitisemito, 2000: 200). Dari penjelasan tersebut memuat indikator sebagai berikut:

- a) Ketaatan dalam penggunaan waktu
 - b) Menjalankan tugas dan perintah
 - c) Menggunakan fasilitas kerja
 - d) Mengikuti petunjuk kerja
4. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dari penjelasan tersebut memuat indikator sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Bau-bauan ditempat kerja
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Keamanan kerja
- g) Hubungan pegawai

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi

berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010: 66). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

α = konstanta

X1 = budaya organisasi

X2 = disiplin kerja

X3 = lingkungan kerja

β_1 = koefisien regresi variabel budaya organisasi

β_2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja

β_3 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

e = variabel pengganggu

Perhitungan analisis statistik diskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Coefficient</i>	Beta	<i>t</i> hitung	P
(Constanta)	6,222		4,917	0,000
Budaya Organisasi	0,055	0,136	2,759	0,007
Disiplin Kerja	0,344	0,534	8,569	0,000
Lingkungan Kerja	0,181	0,392	6,521	0,000
<i>Adjusted R²</i>	0,791			
<i>F</i> hitung	121,408			

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,222 + 0,055 X_1 + 0,344 X_2 + 0,181 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 6,222 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan jika nilai variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino adalah sebesar 6,222.

Besarnya nilai koefisien budaya organisasi X_1 sebesar 0,055. Hal ini berarti setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 kali maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,055 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan. Artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Besarnya nilai koefisien disiplin kerja X_2 sebesar 0,344 dengan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,344 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstanta. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Besarnya nilai koefisien lingkungan kerja X_3 sebesar 0,181 dengan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,181 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstanta. Jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino didasarkan pada uji F. Berdasarkan uji F pada tabel 1 diperoleh nilai sebesar 121,408 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar. Contoh budaya organisasi di PT. Jaya Asri Garmino antara lain:

- a) Pimpinan selalu datang tepat waktu ke kantor.
- b) Setiap karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Perusahaan menyediakan pelatihan peningkatan keahlian setiap karyawan secara continue.
- d) Manajemen menerapkan sistem target dan memberikan reward bagi kelompok kerja yang mampu memenuhi atau melebihi target.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Lili Sularmi dan Nurul Hikmah (2019), Alfitri Rijanto dan Mukaram (2018) yang memberikan konfirmasi empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar. Jadi, apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Lili Sularmi (2018) Ismawati dkk (2017) yang menyatakan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pegawai menyenangkan dan nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya dan efektif melakukan aktifitas kerjanya sehingga meningkatkan produktifitasnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Herliana Lusiana Dan Firdaus (2018) yang menyatakan temuannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar.

SARAN

Perusahaan agar lebih memperhatikan dan konsisten dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di PT. Jaya Asri Garmino di Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ernawati, I. (2016). Pengaruh Layanan Informasi Dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII Ma Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun Ajaran 2014 / 2015. *GCOUNS Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 1(1), 115–127.
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiany, H.D. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta.
- Ismawati, Ida. Dkk. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Dibagian Produksi. *Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi UNISMA*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2001. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2007). *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu abad 21*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, Elsa Vosva. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif danR&D*. Bandung: Alfabeta
- Sularni, Lili. & Apriyanti, N.H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *Jenius vol 3, No 1*.
- Sulistiyani, A.T & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.