

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDUNG

Riana Aprilianti¹, Syarifuddin²

Universitas Telkom Bandung, Indonesia

rianaprnt@student.telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, dengan deskriptif dan kausal sebagai jenis penelitian, serta analisis regresi linear berganda. Kemudian menggunakan sampel jenuh sebagai teknik *sampling*, dengan jumlah sebanyak 40 responden. Fakta empiris, data kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada tahun 2018 dan 2020 terdapat suatu permasalahan, yaitu beberapa indikator belum mencapai atau belum memenuhi target. Berdasarkan analisis deskriptif, membuktikan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Secara simultan dan parsial budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar dari pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah 75,5% dan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti adalah 24,5%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at the Bandung City Health Office. This study applied quantitative methods, with descriptive and causal as the type of research, as well as multiple linear regression analysis. Then using a saturated sample as a sampling technique, with a total of 40 respondents. Empirical facts, data on the performance of Bandung City Health Service employees in 2018 and 2020 there is a problem, namely some indicators have not reached or have not met the target. Based on descriptive analysis, it proves that organizational culture, work discipline and employee performance are included in the medium category. Simultaneously and partially organizational culture and work discipline have a significant influence on employee performance. The magnitude of the influence of organizational culture, work discipline, and employee performance is 75.5% and the influence of other variables not examined is 24.5%.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan ekonomi yang cepat berubah dan kompleks seperti saat ini, setiap instansi pemerintah diharuskan untuk selalu berupaya meningkatkan daya saing daerahnya. Dalam mengejar tujuan tersebut, semua instansi bergantung pada ketersediaan dan efektivitas dari beberapa jenis sumber daya, yang dapat dibagi menjadi keuangan, teknologi, dan manusia. Saat ini sumber daya manusia menjadi faktor pembeda utama sebagai penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi (Marchington et al., 2016). Sumber daya manusia merupakan alat manajerial untuk melaksanakan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan bagaikan prosesnya organisasi dan sebagai kebijakan organisasi (Hertati, 2019).

Di Indonesia saat ini, bidang kesehatan mengalami pertumbuhan yang cukup melesat sejak datangnya wabah COVID-19. Sektor kesehatan menduduki posisi teratas dengan laju pertumbuhan sebesar 10,46% (Purwanti 2022). Banyak pengusaha (swasta) yang sangat memanfaatkan peluang sektor kesehatan untuk menjadikannya sebagai lahan bisnis, sehingga bisnis di bidang kesehatan di Indonesia terus mengalami peningkatan. Dilihat dari fenomena sangat besarnya jumlah penduduk di kota Bandung dan tingkat kesejahteraan masyarakat sudah cukup baik, maka sudah tidak diragukan apabila saat ini banyak perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa kesehatan. Namun sayangnya, fasilitas rumah sakit milik pemerintah sangat terbatas termasuk tenaga kerja yang melayaninya.

Instansi pemerintah dalam sektor kesehatan salah satunya adalah Dinas Kesehatan Kota Bandung. Dinas Kesehatan Kota Bandung merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kesehatan wilayah Kota Bandung. Dalam menunjang hal tersebut, Dinas Kesehatan Kota Bandung diharapkan dapat tetap menjadi pilihan masyarakat dengan terus meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, karena upaya untuk tercapainya tujuan yaitu dengan menciptakan kinerja yang optimal. Kinerja ialah hasil pekerjaan pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2019). Berdasarkan hasil capaian kinerja tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa masih adanya beberapa indikator kinerja yang belum memenuhi target.

Budaya organisasi termasuk ke dalam faktor yang memberi dampak pada kinerja (Kasmir, 2016). Budaya organisasi yaitu kekuatan individu sebagai pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi (Setyorini et al, 2021). Budaya organisasi yang dianut setiap instansi berperan sebagai salah satu penentu baik buruknya kinerja. Selain budaya organisasi, disiplin kerja pun termasuk ke dalam faktor yang memberi dampak pada kinerja (Kasmir, 2016). Apabila disiplin kerja tinggi, kinerja akan ikut meningkat (Wairooy, 2017). Salah satu indikator (alat ukur) disiplin kerja adalah kehadiran (Zainal

et al, 2013), maka berdasarkan data kehadiran pegawai tiga bulan terakhir dapat diketahui bahwa telah terjadinya penurunan kehadiran dari bulan ke bulan. Lalu pada hasil wawancara yang dilakukan kepada pimpinan sub bagian umum dan kepegawaian dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung, membuktikan jika budaya organisasi dan disiplin kerja ialah penyebab dari kinerja pegawai yang masih belum optimal.

Berlandaskan paparan di atas, peneliti terpacu untuk melakukan riset dengan rumusan masalah apakah terdapat pengaruh secara masing-masing dan bersama-sama budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung sebagai tujuannya. Karena adanya keterbatasan waktu, peneliti hanya membatasi masalah mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan kausal serta analisis regresi linear berganda dengan menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel baik satu variabel atau lebih, bersifat independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif (Sujarweni, 2015). Penelitian kausal merupakan penelitian yang menentukan variabel bebas (mempengaruhi) dan variabel terikat (dipengaruhi) mengenai ada atau tidaknya ikatan sebab akibat (Sugiyono, 2019). Lalu analisis regresi linear berganda diterapkan agar dapat diketahui hubungan antar variabel bebas dengan jumlah dua atau lebih terhadap variabel terikat secara bersamaan (Indrawati, 2015). Menggunakan sampel jenuh sebagai teknik *sampling*, yaitu sebanyak 40 responden. Hanya menggunakan sumber data primer yaitu kuesioner sebagai metode pengumpulan data, dengan pengolahan data yang dibantu oleh IBM SPSS versi 25. Tempat pelaksanaan penelitian terletak di Dinas Kesehatan Kota Bandung, pada bulan Desember hingga Februari 2022.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sesuai data kuesioner yang disebar kepada 40 orang responden, yaitu seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Diketahui bahwa karakteristik responden:

- a. Mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung berjenis kelamin laki-laki sebesar 55%.
- b. Mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung berusia 41-50 tahun sebesar 35%.

- c. Mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebesar 42,5%.
- d. Mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung bekerja selama > 10 tahun sebesar 72,5%.

Model Pengukuran

a. Uji Validitas

TABEL 3.1
 HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel 5% (40-2=38)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,745	0,320	Valid
	2	0,876	0,320	Valid
	3	0,719	0,320	Valid
	4	0,838	0,320	Valid
	5	0,699	0,320	Valid
	6	0,788	0,320	Valid
	7	0,811	0,320	Valid
	8	0,876	0,320	Valid
	9	0,706	0,320	Valid
	10	0,788	0,320	Valid
	11	0,829	0,320	Valid
	12	0,873	0,320	Valid
	13	0,807	0,320	Valid
	14	0,862	0,320	Valid
Disiplin Kerja (X2)	15	0,749	0,320	Valid
	16	0,816	0,320	Valid
	17	0,910	0,320	Valid
	18	0,830	0,320	Valid
	19	0,725	0,320	Valid
	20	0,855	0,320	Valid
	21	0,806	0,320	Valid
	22	0,825	0,320	Valid
Kinerja (Y)	23	0,877	0,320	Valid
	24	0,891	0,320	Valid
	25	0,859	0,320	Valid
	26	0,914	0,320	Valid
	27	0,743	0,320	Valid
	28	0,919	0,320	Valid
	29	0,939	0,320	Valid
	30	0,881	0,320	Valid
	31	0,835	0,320	Valid
	32	0,863	0,320	Valid
	33	0,771	0,320	Valid

	34	0,690	0,320	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Dari pemaparan tabel di atas, diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, memperlihatkan jika semua item pernyataan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja dapat dikatakan valid, karena disebabkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Di bawah ini merupakan perolehan uji reliabilitas dari variabel budaya organisasi:

TABEL 3.2
HASIL UJI RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,955	14

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Perolehan uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

TABEL 3.3
HASIL UJI RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,924	8

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Dan berikut ini adalah perolehan uji reliabilitas dari variabel kinerja pegawai:

TABEL 3.4
HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,962	12

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Uraian hasil uji reliabilitas di atas didapatkan kesimpulan yaitu secara keseluruhan item pernyataan dikatakan reliabel atau handal, karena koefisien *Cronbach's Alpha* > dari 0,70 (Ghozali, 2018).

Analisis Deskriptif

a. Analisis deskriptif budaya organisasi

Variabel budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung memperoleh persentase 79,25% yang artinya skor tersebut berada dalam kategori baik.

b. Analisis deskriptif disiplin kerja

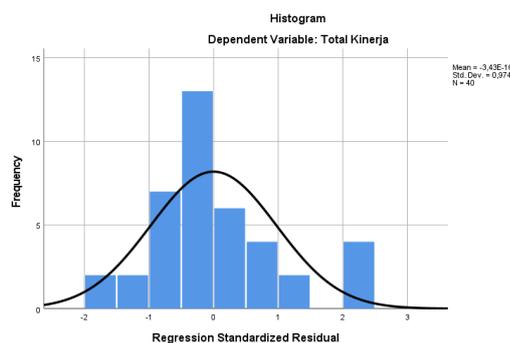
Variabel disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bandung memperoleh persentase 78,5% yang artinya skor tersebut berada dalam kategori baik.

c. Analisis deskriptif kinerja karyawan

Variabel kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung memperoleh persentase 81,66% yang artinya skor tersebut berada dalam kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

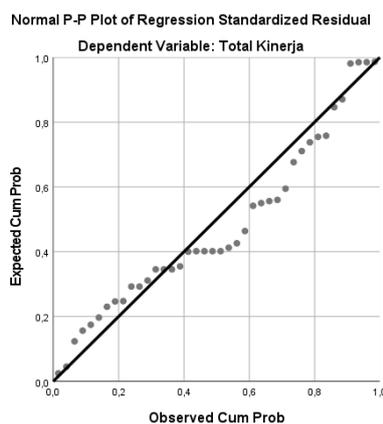
a. Uji Normalitas



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Pada Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berlandaskan gambar histogram tersebut menghasilkan kesimpulan yaitu penggunaan seluruh data sebagai pengukur variabel kinerja pegawai dapat dikatakan berdistribusi secara normal, karena grafik tersebut membentuk pola lonceng atau simetris.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas Pada P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berlandaskan grafik tersebut membuktikan penyebaran data berada di antara garis dan menelusuri arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan data berdistribusi secara normal.

TABEL 3.5
 HASIL UJI NORMALITAS MONTE CARLO

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal parameters ^{a,b}	Mean		.000000
	Std. Deviation		4.26159922
Most Extreme Differences	Absolute		.151
	Positive		.151
	Negative		-.084
Test Statistic			.151
Asymp. Sig. (2-tailed)			.023 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.290
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.278

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Dari pemaparan tersebut mendapatkan kesimpulan jika data tersebut tidak berdistribusi secara normal karena mendapatkan nilai (*2-tailed*) Kolmogorov-Smirnov $0,023 < 0,05$. Lalu peneliti menggunakan cara lain yaitu menggunakan uji normalitas Monte Carlo. Dan untuk uji ini dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi secara normal, karena mendapatkan nilai (*2-tailed*) Monte Carlo $0,301 > 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

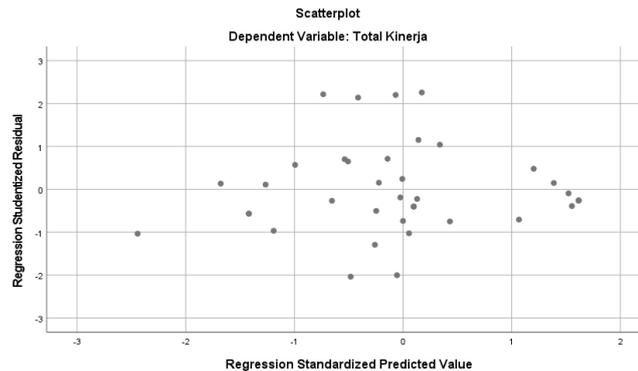
TABEL 3.6
 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	4.333	4.259			
Total Budaya Organisasi	.231	.103	.272	.449	2.228
Total Disiplin Kerja	.423	.190	.648	.449	2.228

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berlandaskan tabel 3.4 membuktikan budaya organisasi dan disiplin kerja memperoleh nilai *tolerance* $0,449 > 0,1$ sedangkan nilai VIF memiliki nilai sebesar $2,228 < 10$. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa variabel terhindar dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Grafik tersebut membuktikan adanya keberadaan titik-titik penyebaran di atas maupun di bawah titik angka 0 garis sumbu Y, selain itu tidak ada pula bentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan heteroskedastisitas tidak terjadi pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

**TABEL 3.7
 HASIL ANALISIS REGRESI**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.333	4.259		1.017	.316
Total Budaya Organisasi	.231	.103	.272	2.238	.031
Total Disiplin Kerja	.423	.190	.648	5.336	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

$$Y = 4,333 + 0,231 X_1 + 0,423 X_2 + e$$

Arti persamaan regresi linear berganda tertera, di antaranya yaitu:

- a. Nilai konstanta dalam persamaan ini adalah 4,333. Artinya, apabila nilai budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung (Y) akan bernilai 4,333.
- b. Nilai koefisien regresi (X1) bersifat positif 0,231. Yang berarti bahwa adanya hubungan searah budaya organisasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dan terjadi peningkatan kinerja pegawai bernilai 0,231 setiap penambahan 1 poin budaya organisasi (X1).
- c. Nilai koefisien regresi (X2) bersifat positif 0,423. Yang berarti bahwa adanya hubungan searah disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dan mengalami peningkatan kinerja pegawai bernilai 0,423 setiap penambahan 1 poin disiplin kerja (X2).

Berdasarkan persamaan di atas, diperoleh kesimpulan yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif/searah. Sehingga jika melakukan peningkatan pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja, maka akan mengalami peningkatan juga pada kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

a. Uji t

TABEL 3.8
 HASIL UJI t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.333	4.259		1.017	.316
	Total Budaya Organisasi	.231	.103	.272	2.238	.031
	Total Disiplin Kerja	.423	.190	.648	5.336	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Dari pemaparan tersebut, diperoleh yaitu:

- 1) Budaya organisasi (X1) menghasilkan t hitung (2,238) > t tabel (1,688) serta tingkat signifikansi 0,031 < 0,05, maka H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai (Y). Sejalan dengan peneliti sebelumnya yang mengatakan bahwa

secara parsial adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Santosa, 2021).

- 2) Disiplin kerja (X2) menghasilkan t hitung (5,336) > t tabel (1,688) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai(Y). Sependapat dengan peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Suwanto, 2019).

b. Uji F

TABEL 3.9
 HASIL UJI F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2183.712	2	1091.856	57.037	.000 ^b
	Residual	708.288	37	19.143		
	Total	2892.000	39			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan uraian tabel di atas, membuktikan jika nilai F hitung adalah 57,037 sementara tingkat signifikansi 0,000. Sehingga, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57,037 > 3,252$) serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Sejalan dengan peneliti sebelumnya, menyimpulkan bahwabudaya organisasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan(Sari, 2017).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 3.8
 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.742	4.375

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berlandaskan uraian di atas membuktikan nilai R menghasilkan 0,869 sementara R Square (R²) bernilai 0,755. Sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa 75,5% kinerja pegawai dipengaruhi budaya organisasi dan disiplin kerja. Dan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yaitu 24,5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung”, maka dapat disimpulkan untuk analisis deskriptif menunjukkan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori baik. Serta adanya pengaruh secara masing-masing dan bersama-sama budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada variabel budaya organisasi, membuktikan untuk dimensi inovasi dan pengambilan resiko memiliki nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan “saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan”, disarankan membuat kebijakan *reward management* yang dapat menarik karyawan untuk berinovasi. Lalu untuk variabel disiplin kerja, menunjukkan bahwa dimensi taat terhadap aturan waktu memiliki nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan “saya tidak pernah absen saat hari kerja”. Dengan hal ini, peneliti menyarankan kepada instansi untuk dapat menerapkan sanksi secara tegas dan memberi *rewards* kepada pegawai yang disiplin dan menciptakan lingkungan yang nyaman atau kebijakan *reward and punishment* harus diterapkan dengan baik. Dan untuk variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa dimensi waktu memiliki nilai yang paling rendah yaitu “saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Maka saran yang peneliti berikan adalah dengan meningkat kompetensi pegawai melalui pelatihan. Dengan hanya melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan faktor-faktor lain sebagai pengaruh dari kinerja pegawai, untuk memberikan gambaran yang lebih luas. Lalu jika ingin menggunakan variabel yang sama, maka lakukan penelitian pada instansi berbeda agar hasil yang didapatkan menjadi bahan perbandingan. Juga diharapkan untuk menerapkan metode penelitian berbeda supaya peneliti yang akan datang mendapatkan lebih banyak referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rezeki.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. PT Refika Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marchington, M., Wilkindon, A., Donnelly, R., & Kynighou, A. (2016). *Human Resource Management at Work* (6th edition). CIPD.

- Purwanti, A. (2022, March 2). Kinerja Sektor Kesehatan Kian Meningkat di Tengah Pandemi. *Kompas.id*. <https://www.kompas.id/baca/telaah/2022/03/01/kinerja-sektor-kesehatan-kian-meningkat-di-tengah-pandemi>
- Santosa, Y. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura II Bandung. *eProceedings of Management*.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/15337>
- Sari, N. N. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*.
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/14541>
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*.
<https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3365>
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
<https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/3442>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.