

---

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar

Putu Krisna Dewi <sup>(1)</sup>

Ni Putu Sri Hartati <sup>(2)</sup>

I Made Astrama <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

e-mail: [kdewi1038@gmail.com](mailto:kdewi1038@gmail.com)

### ABSTRACT

*There are concerns and findings related to work discipline issues and organizational culture in an effort to improve and improve employee performance in accordance with the purpose of this study to determine the influence of work discipline and organizational culture on the benefits of Gianyar Kantor District Employees. The population in this study consisted of all employees of the Gianyar Regency Land Office which amounted to 158 people. The number of samples in the study was 61 employees. The sample determination method in this study used proportional random sampling techniques. Data collection is carried out through observation, interviews, documentation, literature studies and questionnaires. The analytical techniques used are classical hypothesis tests, multiple linear regression analysis, determination analysis and hypothesis tests. The results showed that work discipline and organizational culture had a significant partial and simultaneous effect on the performance of employees of the Gianyar Regency Land Office.*

**Keywords:** *Work Discipline; Organizational Culture; Employee Performance*

### ABSTRAK

Terdapat keprihatinan dan temuan terkait masalah disiplin kerja dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan dan meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap tunjangan pegawai Negeri Kabupaten Gianyar Kantor. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 158 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah uji hipotesis klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja; Budaya Organisasi ; Kinerja Pegawai*

---

## Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari tingginya kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, lead time, kehadiran, dan pendekatan kooperatif. Oleh karena itu, kinerja dikatakan penting bagi suatu organisasi karena dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mathi dan Jackson, 2012).

Kinerja seorang pegawai dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari disiplin kerja dan budaya organisasi dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini diperlukan pegawai yang berdisiplin tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah karakter mental seseorang atau sekelompok orang yang dilihat melalui tindakan atau perilaku positif dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan keinginan untuk bertanggung jawab, patuh dan patuh terhadap segala peraturan. Hendra, 2019).

Menciptakan disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk dapat menghambat dan memperlambat tujuan perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan bagi individu yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerja dan nantinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward Arif Haki Hasibuan dan Sari Wulandari (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Amran, Tarmizi Taher (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar terletak di Jalan Sahadewa, Komplek Civic Center Nomor 4 Gianyar, yang bergerak di bidang pelayanan pertanahan. Pelayanan yang diberikan berupa pendaftaran, pengukuran, pemecahan, perubahan hak, ganti blanko, jual beli tanah yang ada di Kabupaten Gianyar. Pimpinan atau Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar, harus benar-benar memperhatikan kinerja pegawainya dalam memenuhi target kerja yang ditentukan. Berdasarkan hasil observasi, rendahnya kinerja pegawai juga ditunjukkan dengan banyaknya keluhan masyarakat atas pelayanan Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Keluhan masyarakat yang terjadi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar meliputi pelayanan sertifikat tanah yang lama dan prosedurnya yang panjang, keberatan akan pengukuran tanah, keberatan akan biaya pengurusan serta sertifikat ganda. Adanya peningkatan jumlah laporan pengaduan dari

---

masyarakat menunjukkan rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

Observasi di lapangan menunjukkan bahwa permasalahan kinerja pegawai yang buruk dalam menyelesaikan pekerjaan belum terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum diharapkan. Karyawan masih kurang memperhatikan pekerjaan yang dilakukan dan tidak mengevaluasi kembali pekerjaan yang dilakukan. Masih ada karyawan yang mengisi jam kerjanya dengan duduk di cottage atau pergi dari kantor untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Selain itu di era komputerisasi saat ini, setiap pegawai pasti sudah familiar dengan teknologi komputer, namun masih ada pegawai yang belum memahaminya, sehingga masih mengandalkan pegawai lain untuk menjalankan tugasnya.

Berdasarkan temuan dari Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar, rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi pegawai. Hasil observasi menunjukkan masih ada pegawai yang datang kerja terlambat dan tidak pulang tepat waktu. Karyawan yang sering menunda pekerjaan karena terlambat masuk kerja dan sering pulang. Dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya untuk melaksanakan tugas masih memiliki hal-hal yang tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan.

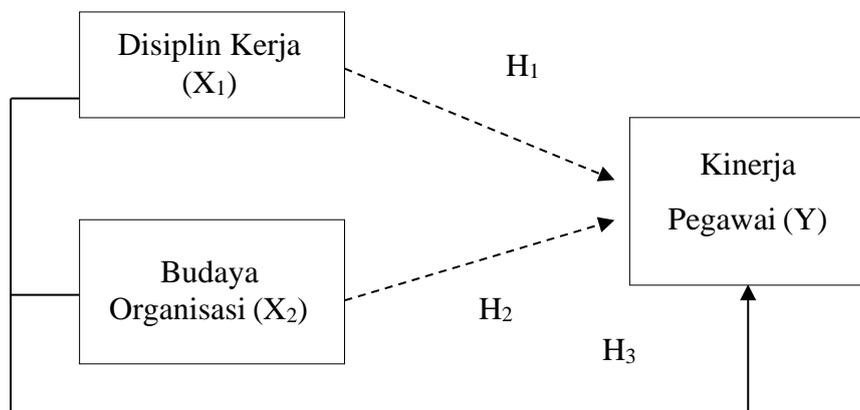
Permasalahan budaya organisasi yang terjadi di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar dll dalam penerapan aturan khususnya yang bersifat disiplin belum terlaksana dengan baik. Karyawan tidak terlalu jujur dalam bekerja, hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang tidak serius dengan tanggung jawab pekerjaannya. Masih ada pekerja yang jarang mengikuti salat berjamaah sebelum mulai bekerja. Selain untuk mewujudkan visi dan misi instansi, pegawai tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dan masih menunggu perintah dari atasan.

Dengan latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa masalah penelitian ini adalah bagaimana disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiasi kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Studi kausal bersama adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan pengaruh dan pengaruh dari variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Penyelidikan ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar yang terletak di Jalan Sahadewa, Kompleks Civic Center No. 4 Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Provinsi Kabupaten Gianyar yang berjumlah 158 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik proportional random sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Determinasi, Uji t ( $t_{-test}$ ) dan Uji F ( $F_{-test}$ ). Kerangka berfikir dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut :



Sumber : Teori dan hasil penelitian terdahulu: Mardi Astutik (2016), Dewi Yolanda Putri, Sari Novi (2019), dan Doni Marlius dan Andre Vebrian (2020).

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hasil dan Pembahasan

Sebelum penelitian selanjutnya, alat penelitian tersebut harus dinyatakan valid dan reliabel terlebih dahulu. Hasil uji alat dapat dilihat pada Tabel 1, dimana nilai koefisien korelasi masing-masing item pengucapan lebih besar dari 0,30 agar alat penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Validitas		Reliabilitas	
	Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach Alpha	Ket
Disiplin Kerja	>0,30	Valid	0,979	Reliabel
Budaya Organisasi	>0,30	Valid	0,957	Reliabel
Kinerja Pegawai	>0,30	Valid	0,938	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Karakteristik responden yang tercantum pada Tabel 2 menunjukkan bahwa responden penelitian berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh wanita 34 orang atau 55,70% dari total

jumlah responden sebanyak 61 orang. Dari segi usia, diketahui bahwa responden survei ini didominasi oleh karyawan berusia 21 hingga 30 tahun, yakni sekitar 24 orang, yakni 39,30%. Tergantung pada tingkat pendidikannya, jika mayoritas responden berpendidikan menengah/magang, maka 35 orang atau 57,40%. Kriteria berikut menurut masa kerja yang diketahui responden adalah masa kerja 1 sampai 5 tahun, yaitu sekitar 40 orang atau 65,60%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	44,30
	Perempuan	34	55,70
	Total	61	100,00
Usia	17-20	-	-
	21-30	24	39,30
	31-40	20	32,80
	>40	17	27,90
	Total	61	100,00
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	35	57,40
	Diploma	23	37,70
	Sarjana	3	4,90
	Pasca Sarjana	-	-
	Total	61	100,00
Masa Kerja	1-5	40	65,60
	6-10	2	3,30
	>10	19	31,10
	Total	61	100,00

Sumber : Data primer, diolah (2022)

Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasilnya akan dijelaskan di bawah ini satu per satu. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3 berikut bahwa nilai Kolmogorov Smirnov adalah 0,575. Hasil asim. Sig yang diperoleh adalah 0,896. Hasil ini dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yang lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data survei terdistribusi secara umum. Hasil uji multikolinearitas terlihat seperti ini:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.53306271
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.896

Sumber : Data primer, diolah (2022)

**Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Multikolineritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	(Constant)	15.362	2.888					5.320
1 Disiplin_Kerja	.315	.078	.509		4.047	.000	.446	2.242
Budaya_Organisasi	.246	.100	.310		2.463	.017	.446	2.242

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini karena kondisi multikolineritas non-emergent terpenuhi, sehingga nilai tolerance adalah  $0,446 > 0,10$  atau  $VIF 2,242 < 10$ . Hasil uji heteroskedastisitas terlihat seperti ini:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.981	1.654			
1 Disiplin_Kerja	.029	.045	.128		.653	.516
Budaya_Organisasi	-.047	.057	-.160		-.817	.417

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 di atas diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,516 dan nilai signifikansi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,417 yang artinya bahkan lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja dan budaya organisasi. Hasil pengolahan analisis regresi linier berganda dirangkum dalam Tabel 6. Berdasarkan hasil analisis dengan IBM SPSS Statistics 25 pada Tabel 6 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda:  $Y = 15,362 + 0,315 X_1 + 0,246 X_2$ , sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan budaya organisasi bersama pegawai pelaksana Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

**Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Standard Error
Konstanta	15,362	2,888
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,315	0,078
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,246	0,100

Sumber : Data diolah (2022)

Koefisien regresi bertanda positif yang artinya terdapat hubungan satu arah, jika disiplin kerja dan budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Hasil analisis penentuan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25 ditunjukkan pada Tabel 7 di bawah ini:

**Tabel 7. Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.576	3.59346

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai Adjusted R square adalah = 0,576. Oleh karena itu, besar kecilnya koefisien determinasi  $D = 57,60\%$ . Artinya besarnya kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar sebesar 57,60%, sedangkan sisanya 42,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t dengan IBM SPSS Statistics 25 ditunjukkan pada Tabel 8 di bawah ini:

**Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Uji t (t-test)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.362	2.888		5.320	.000
1 Disiplin_Kerja	.315	.078	.509	4.047	.000
Budaya_Organisasi	.246	.100	.310	2.463	.017

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai  $t_{1\text{-hitung}}$  sebesar 4,047, sedangkan nilai  $t_{\text{-tabel}}$  sebesar 1,672. Ternyata nilai  $t_{1\text{-hitung}}$  lebih besar dari nilai  $t_{\text{-hitung}}$  atau  $t_{1\text{-hitung}} = 4,047 > t_{\text{-hitung}} = 1,672$ . Kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) yang sebagian dipengaruhi oleh kinerja pegawai ( $Y$ ) Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Sedangkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,463, sedangkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,672. Nilai  $t$  hitung ternyata lebih besar dari nilai  $t$  hitung atau  $t$  hitung = 2,463 >  $t$  hitung = 1,672. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi ( $X_2$ ) yang sebagian dipengaruhi oleh kinerja pegawai ( $Y$ ) Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F ( $F_{\text{-test}}$ ) dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25 dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Uji F ( $F_{\text{-test}}$ ) pada Tabel Anova**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1079.802	2	539.901	41.811	.000 <sup>b</sup>
Residual	748.952	58	12.913		
Total	1828.754	60			

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{-hitung}}$  adalah sebesar 41,811 lebih besar dari pada nilai  $F_{\text{-tabel}} = 3,16$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh

---

positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

### **Hasil Penelitian**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat dikemukakan bahwa variabel disiplin kerja sebagian dinilai dari kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Hal ini sejalan dengan survei Mardi Astutics (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edward Arif Haki Hasibuan dan Sari Wulandari (2017), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Yolanda Putri, Sari Novi (2019) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Aurora Dunia Cianjur.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi antara lain disebabkan oleh kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agung Wicakson, dkk., (2019) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. Kajian Doni Marlius dan Andre Vebrian (2020) beserta hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja ASN dalam pengabdian masyarakat dan dukungan desa Sumbar. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian Amran, Tarmizi Taher (2021), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo.

Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardi Astutik (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja staf DPRD Kabupaten Jombang. Hasil penelitian Dewi Yolanda Putri, Sari Novi (2019) menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja PT. Aurora Dunia Cianjur. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Marlius dan Andre Vebrian (2020), yang menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin

---

kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN dalam pengabdian masyarakat dan desa di Sumatera Barat.

### **Simpulan**

Disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. Akibatnya, manajer harus memberikan sanksi yang berat berupa teguran kepada karyawan yang selalu terlambat, pulang lebih awal atau selalu terlambat setelah istirahat, karena ternyata karyawan masih belum memahami aturan karyawan dan mengikuti perintah. dengan baik. Dalam hal budaya organisasi, pemimpin harus terus mengembangkan budaya organisasi yang baik di kantor dan mengurangi budaya buruk, seperti kejujuran dalam bekerja dan membedakan hal-hal yang baik dan buruk di tempat kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajer harus dapat memberikan pelatihan kepada pegawai agar pegawai dapat mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel tambahan yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti penambahan variabel gaya manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Agung Wicaksono, Nurul Umiati, Agus Zainal Abidin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. *Jurnal Respon Publik*. ISSN: 2302-8432 Vol. 13, No. 5, Tahun 2019, Hal: 82-86.
- Ahmad, Tohardi. 2009. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Amran, Tarmizi Taher. 2021. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*. Volume 1, Nomor 1 Januari 2021.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi Yolanda Putri, Sari Novi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Aurora World Cianjur. *MANNERS*. Vol .II, No. 2, Oktober 2019.
- Doni Marlius, Andre Vebrian. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*. Vol. 04, No. 02, Juli 2020.
- Edward Arif Hakim Hasibuan, Sari Wulandari. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*. Vol. 2 No. 1 Mei 2017.
- Hendra Saputra, I Wayan. 2019. Hubungan Disiplin Dan Capaian Kerja Terhadap Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Ngurah Rai.
- Mardi Astutik. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140 ISSN 2338-4409 (*Print*) ISSN 2528-4649 (*Online*).

- 
- Mathis Robert, Jackson John. 2012. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh) alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhmaloka Habsoro A. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan). *Skripsi*. Jawa Tengah: Universitas Diponegoro.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.