

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MALUKU
PROVINCIAL HEALTH OFFICE***

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
PROVINSI MALUKU**

Jane Marlevi Pakaila¹, Ferdy Leuhery²

Universitas Pattimura^{1,2}

jjmarlevia@gmail.com^{1*}, ferdyleuhery12@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work motivation and work discipline on employee performance. There are 3 hypotheses tested namely (1) There is a positive and significant influence between organizational culture on Employee performance, (2) There is a positive and significant influence between work motivation and Employee performance, (3) There is a positive and significant influence between work discipline on Employee performance. The sample used in this study was 54 employees of the Maluku Provincial Health Office. The sampling technique uses purposive random sampling. Data collection techniques used were questionnaires and documentation studies. The analytical test tool used in this study is by using multiple linear regression analysis with classical assumptions. The results of this study are (1) Organizational culture has a significant positive effect on the performance of employees of the Maluku Provincial Health Office, (2) Work motivation has a significant positive effect on the performance of employees of the Maluku Provincial Health Office, (3) Work discipline has a significant positive effect on the performance of employees of the Health Office Maluku Province. The three hypotheses in this study are proven and accepted.

Keywords: *Organizational culture, work motivation, work discipline and employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat 3 hipotesis yang diuji yakni (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 54 orang pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposional Random Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Ketiga Hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan diterima.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:124).

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal (Koesmono, 2005).

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal adalah tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi

kerja dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:).

Gibson (1996) dalam (Brahmasari dan Suprayetno, 2008), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

(Sujak, 1990) dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Anwar, 2005). Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Budaya organisasi merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono, 2005).

Peningkatan layanan dapat tercapai dengan baik manakala pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku memiliki kinerja yang baik. Dinas Kesehatan Provinsi Maluku selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan pegawainya dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Lemahnya Budaya Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Maluku disebabkan oleh faktor rendahnya kesadaran masyarakat untuk hidup sehat, pegawai yang harus selalu diberikan arahan dalam bekerja, bekerja hanya bersifat rutinitas saja. Pimpinan lebih memfokuskan pada hal-hal teknis, Agresifitas dan kompetitif pegawai dalam bekerja masih lemah. Untuk mewujudkan budaya organisasi yang kuat, diperlukan penilaian dan penghargaan kepada pegawai yang mampu berinovasi, pemberdayaan masyarakat untuk hidup sehat, pembinaan pegawai, pimpinan lebih berorientasi pada hasil kerja, keragaman tugas bagi para pegawai agar lebih agresif dan kompetitif.

Peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian mengenai dampak dari budaya organisasinya kepada kinerja pegawainya seperti disampaikan (Darma, 2020) dan (Adha, 2019) mengidentifikasi pengaruh positif serta signifikan dari budaya organisasinya kepada kinerja pegawainya. Sedangkan hasil berbeda dinyatakan oleh (Maabuat, 2016) mengemukakan dimana budaya organisasinya memiliki dampak negatif serta tak memiliki signifikansi kepada kinerja pegawai.

Faktor lain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam bekerja sehari-hari kedisiplinan karyawan masih menjadi suatu kendala dalam kinerja organisasi. Disiplin ialah perilaku terhadap perilaku serta tindakan yang sejalan kepada aturan organisasinya, tidak hanya yang dituliskan namun juga yang tak dituliskan (Sutrisno, 2011). Kedisiplinan yang maksimal wujud dari tingkat seseorang dalam bertanggungjawab yang dimilikinya atas sejumlah tugasnya.

Kesadaran pegawai untuk menampilkan kedisiplinan akan berdampak positif bagi kinerja organisasi. Kajian mengenai pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai diteliti oleh (Suwanto, 2019) dan (Meutia, 2019) dimana memaparkan kedisiplinan dalam bekerja memiliki pengaruh yang baik serta bersignifikan kepada kinerjanya. Tetapi sebuah kajian dari penelitian dari (Likdanawati, 2018) menyatakan kedisiplinan dalam bekerja tak berpengaruh kepada kinerja pegawainya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi

peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. (Hasibuan, 2008).

Tabel 1. Data Kehadiran ASN Dinas Kesehatan Provinsi Maluku

		Data Kehadiran ASN Dinas Kesehatan Provinsi Maluku													
No	Bulan	Hadir Tepat Waktu		Tidak Kantor		Terlambat Masuk		Pulang Cepat		Tugas Dinas		Work From Home		Izin	Sakit
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
1	Januari	1813	1245	72	208	476	75	2	199	5		6		23	
2	Februari	1707	1134	28	124	561	47	1	188	7		25		49	
3	Maret	1620	1254	33	122	538	64	0	187	12		59		15	
4	April	1363	1123	37	139	53	47	901	435	3		27		35	
5	Mei	1360	1054	962	20	263	501	39	465	160	24	1010	33	8	16
6	Juni	1245	1344	904	14	162	502	42	5	291	34	1365	22	16	21
7	Juli	1662	1620	476	9	187	632	81	342	547	57	1114	62	27	22
8	Agustus	1625	1854	561	17	108	201	1096	64	754	510	78	136	47	30
9	September	1411	1433	851	17	104	102	742	49	14	481	112	136	132	83
10	Oktober	1782	954	18	119	491	77	4	338	246	66	81		79	
11	November	1466	1384	14	89	354	82	6	364	588	78	48		54	
12	Desember	1215	1560	14	130	390	88	11	458	361	45	78		45	

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Maluku

: Tidak Cas (berdasarkan Pandemi Covid-19)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dari 120 pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku selama tiga tahun terakhir, dimana ditemukan bahwa pegawai masih sering terlambat, tidak masuk kantor tanpa keterangan, dan tidak menaati jam kerja yang telah ditentukan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Pegawai yang hadir melebihi pukul 08.00 (batas toleransi) cukup tinggi. Seperti masih ada beberapa pegawai yang masih datang terlambat walaupun sedikit berkurang dari biasanya. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku.

Terkait dengan penilaian kinerja dari pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Penilaian Kinerja

Tahun	Disiplin	Tanggung Jawab	Inovasi	Produktivitas
2019	85-98	90-99	75	85-90
2020	90-98	93-96	75	85-90
2021	85-98	93-97	75	90-95

Dari tabel 2 penilaian kinerja di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2019, range nilai disiplin adalah 85-98, tanggungjawab memiliki nilai 90-99,

inovasi 75 dan produktivitas antara 85-90. Pada tahun 2020 disiplin memiliki nilai 90-98, tanggungjawab memiliki range nilai 93-96, inovasi nilainya 75 dan produktivitas antara 85-90. Pada tahun 2021 disiplin range nilainya 85-98, tanggung jawab nilainya 93-97, inovasi memiliki nilai 75 dan produktivitas memiliki range nilai antara 90-95.

Selain budaya organisasi serta kedisiplinan, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi juga diperlukan suatu dorongan atau disebut juga dengan motivasi. Motivasi adalah keinginan yang datang dari seorang individu karena mendorong semangat dan menuntut untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas suka cita, dan kejujuran sehingga hasil kegiatan yang dikerjakan mendapatkan keberhasilan yang optimal serta bermutu (Afandi, 2018).

Dalam sebuah organisasi motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai level motivasi serta antusias yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

(Suwanto, 2019) melakukan riset mengenai motivasi didalam bekerja pada karyawannya yang dinyatakan dimana motivasi berpengaruh positif serta bersignifikansi kepada kinerja pegawai. Penelitian tersebut disokong juga oleh (Hustia, 2020) serta (Darma, 2020) dimana sama-sama memaparkan dimana bermotivasi didalam bekerja berpengaruh positif serta bersignifikansi pada kinerja pegawai. Tetapi terdapat pernyataan lain

berdasarkan penelitian dari (Mirza, 2021) yang mengatakan motivasi berdampak negatif dan tak signifikan pada kinerja pegawai.

Kajian Pustaka Budaya Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya (Koesmono, 2005).

(Susanto, 1997) dalam (Soedjono, 2005) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Robbins (1998) dalam (Soedjono 2005) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang

membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Motivasi Kerja

Menurut Manulang (2004) dengan mengutip pendapat Gie menyatakan bahwa perumusan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan instansi.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira, (2007) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

(Fathoni, 2006) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati

semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku.

Kinerja Pegawai

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. (Waldman, 1994) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2001); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995) dalam (Koesmono, 2005) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. (Soeprihanto, 1988); mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel pada penelitaian ini adalah 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen tersebut adalah Budaya Organisasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pertanyaan atau pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan berupa data primer diperoleh dari pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Data tersebut dikumpulkan dengan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan angket yang diberikan kepada responden secara langsung. Sedangkan untuk data sekunder, yang mana mendukung data primer yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Provinsi Maluku seperti data tingkat absensi pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Maluku yang berjumlah 119 orang.

Sampel

Pengertian sampel menurut (Sugiyono, 2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisa indeks jawaban per variabel ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif mengenai jawaban atas item-item pernyataan diajukan pada responden.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi (X1)	5		4		3		2		1		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan	15	27,78	23	42,59	8	14,81	5	9,26	2	3,70	3,81
Pekerjaan diselesaikan secara mendetail	11	20,37	31	57,41	3	5,56	6	11,11	3	5,56	3,76
Pegawai agresif dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan	9	16,67	27	50	1	2,22	3	5,56	1	1,85	3,70
Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai selalu berfokus pada hasil yang akan dicapai	14	25,93	28	51,85	4	7,41	7	12,96	1	1,85	3,87
Pegawai selalu mendapat dukungan dari perusahaan	11	20,37	29	53,70	8	14,81	4	7,41	2	3,70	3,79
Pekerjaan yang dilakukan diselesaikan dalam kerja tim	8	14,81	34	62,96	8	14,81	3	5,56	1	1,85	3,83
Pegawai siap menerima tugas apabila terjadi perubahan dalam melakukan pekerjaan	16	29,63	26	48,15	7	12,96	4	7,41	1	1,85	3,96
RATA-RATA MEAN											3,82

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan rata-rata indeks skor jawaban variabel budaya organisasi (X1) diperoleh sebesar 3,82. Kondisi ini membuktikan budaya organisasi dinkes terbilang baik/tinggi. Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Menciptakan ide yang inovatif didalam pekerjaan nilai meannya sebesar 3,81.

Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pekerjaan diselesaikan secara mendetail memiliki nilai mean sebesar 3,76. Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai agresif dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, disini pegawai banyak yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut memiliki nilai mean 3,70, dan pada pernyataan Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai selalu berfokus pada hasil yang akan dicapai memiliki nilai mean 3,87. Pada pernyataan Pegawai selalu mendapat dukungan dari perusahaan memiliki nilai mean 3,79, pernyataan Pekerjaan yang dilakukan diselesaikan dalam kerja tim mendapat nilai mean sebesar 3,83 dan pada pernyataan Pegawai siap menerima

ganjaran apabila terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai mean 3,96. Nilai mean tertinggi berada pada pernyataan (X1.7) sebesar 3,96.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja (X2)	5		4		3		2		1		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pegawai mendapat piagam/penghargaan atas prestasi kerja yang dihasilkan	16	29,63	26	48,15	9	16,67	3	5,56	-	-	4,02
Pegawai bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	17	31,48	28	51,85	6	11,11	3	5,56	-	-	4,09
Pegawai suka melakukan pekerjaan yang menantang	4	7,41	28	51,85	14	25,92	7	12,96	1	1,85	3,50
Pegawai mendapat pengakuan atas hasil kerja yang dicapai	12	22,22	26	48,15	15	27,78	1	1,85	-	-	3,91
Melalui pekerjaan yang diberikan menjadi kesempatan untuk maju	16	29,63	27	50	6	11,11	3	5,56	2	3,70	3,96
RATA-RATA MEAN											3,89

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan rata-rata indeks skor jawaban variabel motivasi kerja (X2) diperoleh sebesar 3,89. Kondisi ini membuktikan motivasi kerja pegawai dinkes terbilang baik/tinggi. Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai mendapat piagam/penghargaan atas prestasi kerja yang dihasilkan nilai meannya sebesar 4,02. Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan memiliki nilai mean sebesar 4,09.

Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai suka melakukan pekerjaan yang menantang memiliki nilai mean 3,50, dan pada pernyataan Pegawai mendapat pengakuan atas hasil kerja yang dicapai memiliki nilai mean 3,91, dan pada pernyataan kelima tentang Melalui pekerjaan yang diberikan menjadi kesempatan untuk maju memiliki nilai mean sebesar 3,96. Nilai mean tertinggi berada pada pernyataan (X2.2) sebesar 4,09.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Disiplin Kerja (X3)

Disiplin Kerja (X3)	5		4		3		2		1		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pegawai selalu mematuhi aturan yang dibuat perusahaan.	17	31,48	30	55,56	6	11,11	1	1,85	-	-	4,17
Pegawai melakukan tugas-tugas pekerjaan sampai selesai setiap harinya	13	24,07	25	46,29	14	25,92	2	3,70	-	-	3,91
Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	11	20,37	33	61,11	7	12,96	2	3,70	1	1,85	3,94
Pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	17	31,48	29	53,70	7	12,96	1	1,85	-	-	4,15
RATA-RATA MEAN											4,04

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan rata-rata indeks skor jawaban variabel disiplin kerja (X3) diperoleh sebesar 4,04. Kondisi ini membuktikan disiplin kerja pegawai dinkes terbilang baik/tinggi. Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai selalu mematuhi aturan yang dibuat perusahaan nilai meannya sebesar 4,17.

Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai melakukan tugas-tugas pekerjaan sampai selesai setiap harinya memiliki nilai mean sebesar 3,91. Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan memiliki nilai mean 3,94, dan pada pernyataan Pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja memiliki nilai mean 4,15. Nilai mean tertinggi berada pada pernyataan (X3.1) sebesar 4,17.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai(Y)	5		4		3		2		1		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai mutu yang ditetapkan	16	29,63	32	59,26	5	9,26	1	1,85	-	-	4,17
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan	14	25,92	34	62,96	6	11,11	-	-	-	-	4,15
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	13	24,07	32	59,26	7	12,96	2	3,70	-	-	4,03
Pegawai mampu memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan	11	20,37	34	62,96	8	14,81	1	1,85	-	-	4,02
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	13	24,07	28	51,85	9	16,67	4	7,41	-	-	3,93
RATA-RATA MEAN											4,06

Sumber : Data Primer diolah, 202

Berdasarkan rata-rata indeks skor jawaban variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh sebesar 4,06. Kondisi ini membuktikan kinerja pegawai dinkes terbilang baik/tinggi. Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai mutu yang ditetapkan nilai meannya sebesar 4,17. Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan memiliki nilai mean sebesar 4,15.

Rata-rata skor jawaban responden pada pernyataan Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan memiliki nilai mean 4,03, dan pada pernyataan Pegawai Pegawai mampu memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan nilai mean 4,02. Pada pernyataan Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri memiliki nilai mean sebesar 3,93. Nilai mean tertinggi berada pada pernyataan (Y.1) sebesar 4,17.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku

Hasil pengujian pada hipotesis 1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Dimana hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 1,737. > 1,67591 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,009 dan nilai alpha 0,05.

Berdasarkan tabel 4. nilai mean terbesar dari jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi yaitu pada pernyataan 'Pegawai siap menerima ganjaran apabila terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. 3,96. Ini menunjukkan bahwa dalam

Dinas Kesehatan Provinsi Maluku telah memiliki budaya kerja dimana setiap kesalahan dalam melakukan pekerjaan pegawai siap menerima ganjaran. Oleh karena itu pegawai diwajibkan meningkatkan kinerjanya melalui mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai mutu yang ditetapkan. Dengan mengetahui konsekuensi dari kesalahan yang dibuat akan membuat pegawai lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mutu yang ditetapkan dapat ditingkatkan. Untuk membangun budaya organisasi yang efektif, diperlukan kerjasama secara individual dan tim sehingga kinerja pegawai dan organisasi meningkat dan tujuan tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Titis, Krisna Chandra (2012) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang di Kota Semarang). Hasil penelitian menyatakan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula halnya pada Penelitian yang dilakukan Oleh Azis (2013) berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado, yang mengimplementasikan budaya dalam bentuk keterampilan.

Hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan. Kondisi budaya organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Maluku ternyata sejalan dengan teori Pabundu (2008, p. 4) yang menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat

untuk memahami, dan merasakan terhadap masalah-masalahnya. Dalam hal ini penyelesaian pada setiap masalah yang muncul dilakukan dengan cara struktural/prosedur yang berlaku dalam organisasi sehingga hasil yang diperoleh mengarah pada hal-hal positif, sejalan dengan keinginan atau harapan perusahaan. Budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat (Tanuwibowo dan Setiawan, 2015, hal. 67).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku

Hasil pengujian pada hipotesis 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Dimana hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,417 > 1,67591$ dan signifikansi sebesar 0,004, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,004 < 0,05$). Dengan demikian H_2 diterima.

Pada tabel 5. nilai mean terbesar dari jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja yaitu pada pernyataan 'Pegawai bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan' dengan nilai mean 4.09. Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan memiliki motivasi terhadap pekerjaannya, karena pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan kinerja melalui mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu Dinas Kesehatan perlu meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja pegawai antara lain

dengan menjalin hubungan yang baik dan selalu berkomunikasi antara pemimpin dengan pegawai begitupun sebaliknya sehingga pegawai dapat dimotivasi agar bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Motivasi karyawan yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Maluku sejalan dengan teori yang ada diantaranya motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu. Sedangkan pendapat lain Supardi dan (Anwar, 2007) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap kegiatan guna mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan mutu pekerjaan yang diselesaikan, maka pegawai harus termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukan, motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan adalah maka mana pimpinan memberikan motivasi, agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, dengan memberikan motivasi lebih terhadap pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi adalah suatu proses sebagai pengaruh atau dorongan dari eksternal terhadap individu atau grup kerja supaya mereka berkeinginan menjalankan apa yang telah diinginkan. Sehingga dapat dikatakan rangsangan yang dapat menjadikan seseorang mengerjakan keinginannya secara

ikhlas dan tidak terpaksa sehingga apa yang dilakukannya berjalan lancar dan memuaskan (Nurochmat dan Lestari, 2019)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Martiwi dkk (2022) yang mengadakan penelitian pada puskesmas di Tambora Jakarta Barat, hasil peneitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Tambora Jakarta Barat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku

Hasil pengujian pada hipotesis 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Dimana hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,450 > 1,67591$ dan signifikansi sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H3 diterima.

Pada tabel 6. nilai mean terbesar dari jawaban responden terhadap variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan 'Pegawai selalu mematuhi aturan yang dibuat perusahaan.' dengan nilai mean sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa dengan mematuhi aturan yang dibuat perusahaan akan meningkatkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Hal ini dapat dijelaskn bahwa apabila pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku menerapkan disiplin kerja yaitu mematuhi aturan yang dibuat perusahaan, bagaimana aturan yang telah ditetapkan pada Dinas Kesehatan jika diterapkan dengan baik dan sungguh-sungguh, mampu untuk meeningkatkan penyelesaian pada pekerjaan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan, sehingga dalam penilaian kinerja akan meningkat.

Disiplin kerja yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Maluku sejalan dengan teori yang ada yaitu disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Oleh karena itu diberlakukan dan ditaati oleh setiap karyawan yang ada agar supaya pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik sehingga terjalin keharmonisan didalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran digunakan para manajer/ pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Nurasia, 2022), hasil penelitian sejalan dengan penelitian Nurasia dimana Disiplin berupa perilaku akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai dalam penyelesaian tugas.

(Sembiring dkk, 2022), Disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak maka akan dipengaruhi aktivitas – aktivitas dari instansi itu sendiri. Pada akhirnya pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan sikap kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin

untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hasil penelitian Sembiring dkk, 2022 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Dimana hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t -tabel yaitu $1,737 > 1,67591$ dengan tingkat signifikan t sebesar 0,009 dan nilai α 0,05.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Dimana hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,417 > 1,67591$ dan signifikansi sebesar 0,004, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,004 < 0,05$).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Dimana hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,450 > 1,67591$ dan signifikansi sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik pengumpulan dan sebar kuesioner secara langsung, sebaiknya juga melakukan wawancara untuk mendapatkan jawaban yang lebih akurat dan lengkap untuk menambah hasil analisa
2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang sama dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti budaya kerja,

kepemimpinan dan iklim organisasi di dinas kesehatan sehingga disarankan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap lagi dan bermanfaat untuk pembaca.

3. Untuk Dinas Kesehatan Provinsi Maluku dalam peerapan budaya kerja pada Dinas diharpkan untuk tegas dalam menerapkan aturan, pemberian sanksi terhadap pegawai yang berbuat salah akan memberikan efek jera dan kinerja akan meningkat, begitu juga dalam pemberian motivasi pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai agar bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam pelaksanaannya kinerja akan meningkat, untuk disiplin kerja, pimpinan harus menerapkan aturan yang sesuai dengan aturan perundang-undangan sehingga pegawai secara langsung mematuhi aturan tersebut yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armia, Chairuman. (2002). Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi : Dimensi Budaya Hofstede. *Dalam JAAI*. 6(1), Juni 2002 Jakarta : Universitas Trisakti.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas* 17 Agustus Surabaya. 10(2) : 124-135.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Kelima*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Ketiga belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heriyanti, Dewi. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro*.
- Koesmono, H. Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya*. 7(2) : 171-188
- Kuncoro, Mudrajad. (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi I*. Yogyakarta : AMP YKPN.
- (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi, Cetakan*

- Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nimran, Umar. (2004). *Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga* Surabaya : CV. Citra Media.
- Nugroho, Agung Bhuono. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Aditama,
- , (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit Refika Aditama,
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia,
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ketiga*, Yogyakarta : Penerbit YKPN,
- Sastrohadirwiryo, Siswanto, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Jakarta : Bumi Aksara,
- Siagian P. Sondang, (2008). *Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Jakarta : Bumi Aksara,
- Reza, Regina Aditya, (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, *Skripsi*
- Sari, Rahmila, Muis, Mahlia, dan Hamid, Nurdjannah, (2012) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*.
- Septiyanto, Dafid, (2010). *Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Survey Se-Eks Karisiden Surakarta)*, *Skripsi*.
- Sujudi, Riyanto, (2007). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar (Studi Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Penanaman Modal Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar)*.
- Suparmi, (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang, Media ekonomi dan manajemen*, 21(1).
- Susilaningsih, Nur. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*, *EXCELENT*, 1(2).
- Teguh, Muhamad, (2001). *Metode penelitian teori dan aplikasi*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyuningsih, Setyawati, Siti Rahayu Binasih, Istiatin. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik, Surakarta*.
- Wati, Yayuk Eka Setyo. (2013). *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya*

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati. Skripsi. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Yuliana, Ita dan Ariefientoro, Teguh, (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Adira Kredit Cabang Semarang.

Zesbendri & Ariyanti, Anik, (2009). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten bogor