

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**Jessica Setianing Putri**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**  
[jessicasetianing95@gmail.com](mailto:jessicasetianing95@gmail.com)

---

## **ABSTRAK**

Dalam suatu organisasi, terdapat elemen yang harus dipikirkan dan tidak boleh diabaikan oleh organisasi, yakni sumber daya manusia. Terdapatnya SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik dapat menjadikan pertimbangan utama dalam menggapai tujuan atau pekerjaan perusahaan agar dapat menyiapkan kinerja karyawan untuk menjaga situasi serius di tengah persaingan serta membantu karyawan dalam memperluas kemahiran, kelangsungan hidup, dan efisiensi. Kinerja karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung menjadi permasalahan karena berdampak pada masyarakat dan merugikan perusahaan itu sendiri dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung memang sudah baik, tetapi masih terdapat sejumlah hal yang harus ditingkatkan. Karyawan kurang memiliki motivasi dan disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari aparatur negara. Pada uraian di atas peneliti ingin mengetahui bagaimana mengelola permasalahan kinerja karyawan yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan mampu untuk menggapai cita-cita instansi tersebut. Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah aspek Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Tujuan yang hendak dicapai dari kajian ini ialah untuk membuktikan dan menganalisis variabel Motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung. Jenis kajian yang digunakan ialah bersifat survey dan memakai media kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kajian ini memakai metode penelitian kuantitatif. Populasi sampel adalah 50 orang karyawan ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung. Teknik analisis data memakai Analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis ini disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, Kinerja karyawan.**

## **ABSTRACT**

*In an organization, there is an element that must be considered and cannot be ignored by the organization, namely human resources. The existence of good HR (Human Resources) can be a major consideration in achieving company goals or work in order to prepare employee performance to maintain serious situations in the midst of competition and assist employees in increasing skills, survival and efficiency. Employee performance at the Tulungagung Regency Fisheries Service is a problem because it has an impact on society and is detrimental to the company itself and overall organizational performance. The work performance of Tulungagung Regency Fisheries Service employees is already good, but there are still a number of things that need to be improved. Employees lack motivation and work discipline in completing their duties and responsibilities as part of the state apparatus. In the description above, the researcher wants to know how to manage employee performance problems at the Tulungagung Regency Fisheries Service so that they can improve employee performance properly and be able to achieve the goals of the agency. Aspects that can influence employee performance are aspects of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture. The aim of this study is to prove and analyze the variables of work motivation, work discipline, and organizational culture that partially and simultaneously affect the performance of employees of the District Fisheries Service, Tulungagung. The type of study used is survey in nature and uses questionnaire media as a data collection tool. This study uses quantitative research methods. The sample population is 50 ASN employees at the Tulungagung District Fisheries Service. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. From the results of this analysis it is concluded that work motivation, work discipline, and organizational culture partially and simultaneously (together) have a significant effect on employee performance.*

**Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Organizational Culture, Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

Di dalam organisasi ada satu elemen yang perlu dipikirkan serta tidak boleh diabaikan oleh organisasi, ialah sumber daya manusia. Untuk sumber daya manusia itu sendiri merupakan kekuatan utama guna memiliki pilihan untuk membuat perusahaan lebih berkembang dan berkreasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik bisa menjadikan pertimbangan utama dalam menggapai tujuan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan agar dapat menyiapkan kinerja karyawan untuk menjaga situasi serius di tengah persaingan dan untuk membantu karyawan dalam memperluas kemahiran, kelangsungan hidup, dan efisiensi. Hasil dari sumber daya manusia yang ada diharapkan dapat berpikir ke depan dan bagaimana mengawasinya secara ideal sehingga perusahaan yang sukses dan efektif dapat tercapai. Harapan yang ada dalam sumber daya manusia harus digunakan sebaik yang diharapkan, mempunyai pilihan untuk memberikan hasil yang paling optimal. Perusahaan dan karyawan ialah dua hal yang saling membutuhkan. Dalam mengawasi sumber daya manusia, dibutuhkan pemimpin yang terampil dan dapat menjalankan kewajibannya. Dalam kewajibannya diharapkan dapat mengerjakan tanggung jawab yang di emban untuk mendapatkan hasil yang telah disusun dan ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung adalah salah satu perusahaan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang bertugas melayani dan mengayomi masyarakat yang merupakan nelayan, pembudidaya ikan dan kelompok pengolah hasil samping perikanan, serta selalu berupaya meningkatkan kinerjanya. Dalam rangka meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja kelembagaan dan mengurangi persepsi eksklusivitas dan jarak, berbagai langkah yang telah dilakukan. Hal ini masih terasa kurang optimal, namun proses transisi menuju perubahan terus berlanjut. Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung merupakan organisasi yang bertanggung jawab dalam pengolahan, pengembangan, pemberdayaan, dan penangkapan sumber daya perikanan. Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga cita-cita organisasi dapat tergapai.

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena sifatnya yang membutuhkan semacam dorongan, dukungan atau motivasi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Bagi sebuah perusahaan, motivasi kerja sangat berguna bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat atau disusun. Motivasi yang baik bisa menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya. Karena melalui faktor tersebut akan terciptanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam menggapai tujuannya. Tanpa motivasi kerja, perusahaan bisa menghadapi banyak masalah. Misalnya, jika memiliki karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja, kemungkinan besar pekerja tersebut tidak memiliki tanggung jawab dan akan bermalas – malasan. Memiliki motivasi akan sangat membantu karyawan untuk lebih optimal dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan atau kewajiban yang telah di emban. Seorang karyawan yang didorong akan memiliki semangat dalam bekerja dan perusahaan akan unggul serta berhasil dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun, setiap karyawan harus memotivasi mereka sendiri sepanjang hari. Sebab kemajuan setiap karyawan dan setiap perusahaan mempunyai cara yang berbeda – beda untuk menangani atau membedakan bagaimana membangun karyawan sesuai kebutuhan mereka secara keseluruhan.

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja ialah salah satu ciri penting suatu organisasi dan salah satu cara untuk menjaga ketertiban. Tujuannya adalah guna meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu serta tenaga dan mencegah kerusakan atau kehilangan benda atau barang milik karyawan lainnya. Karyawan perlu mengetahui peraturan yang berlaku di tempat kerja mereka agar tetap patuh. Peraturan memegang peranan penting dalam memberikan pedoman dan dukungan bagi karyawan dalam menjaga ketertiban dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa peraturan itu jelas, gampang dimengerti, serta berlaku untuk semua karyawan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan – tindakan yang bisa merugikan perusahaan. Memiliki kedisiplinan kerja bisa berpengaruh

pada kehidupan pribadi karyawan yang berdampak terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan serta perilaku yang dilakukan oleh karyawan pada saat bekerja. Disiplin yang baik yaitu dengan menunjukkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan untuk setiap tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendorong kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin mencerminkan kekuatan karyawan. Pada umumnya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi memiliki peranan serta fungsi yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Biasanya budaya organisasi adalah proses, nilai atau norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara tidak sadar, semua organisasi memiliki budaya, baik budaya tertulis maupun budaya yang tidak tertulis, namun pada umumnya diterapkan dalam organisasi. Selain itu Budaya organisasi merupakan figur vital yang dapat mengembangkan pelaksanaan pada perusahaan tersebut. Salah satu metode untuk mengembangkan pelaksanaan perusahaan lebih dalam adalah dengan memengaruhi budaya organisasi melalui kinerja yang secara langsung diarahkan untuk memengaruhi faktor – faktor penentu budaya organisasi. Budaya organisasi ialah contoh mendasar yang diakui oleh perusahaan untuk bertindak dan mengurus permasalahan, struktur pekerja yang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi apapun. Budaya organisasi adalah terobosan dapat dikaitkan dengan kecukupan perusahaan. Budaya organisasi ialah standar, serta kecenderungan yang berlaku dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan setiap individu. Dengan memahami standar dan kecenderungan hierarkis, karyawan akan menerapkannya pada kecenderungan mereka secara konsisten dan akan membentuk budaya organisasi yang layak.

Suatu perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang bisa dicapai jika perusahaan sanggup meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Berhasil atau tidaknya kondisi kinerja karyawan sangat mempengaruhi tercapainya keuntungan atau bahkan kerugian pada perusahaan tersebut. Di setiap perusahaan, kinerja karyawan merupakan pertimbangan utama dalam menentukan pencapaian suatu perusahaan. Apa yang dilakukan karyawan dengan baik dalam tanggung jawab mereka akan berarti bagi produktifitas dan pelaksanaan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas individu yang berbeda dari setiap orang. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi dan kompetitif dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan untuk maju juga merupakan faktor kinerja karyawan yang berpeluang memperoleh wawasan dan lebih mengembangkan pelaksanaan selama bekerja. Tentunya setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki eksekusi sesuai dengan prinsip – prinsip yang belum sepenuhnya ditetapkan oleh perusahaan, dengan menilai setiap kinerja yang dilakukan oleh pekerja. Motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari keberhasilan yang dicapai pegawai.

Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung, adalah salah satu dinas yang menuntut kinerja karyawan di perusahaannya supaya cita-cita organisasi bisa dicapai dengan efektif dan efisien. Berdasarkan observasi awal Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung masih ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi. Permasalahannya masih terdapat pegawai yang kinerjanya kurang, masih banyak pegawai yang belum memahami job description-nya dan belum maksimal mencapai standar kinerja. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah indikasi permasalahan di dalam disiplin kerja seperti masih kurangnya Beberapa kesadaran pegawai akan pentingnya kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor ini, hal tersebut dapat dilihat dari minimnya catatan kehadiran pegawai, adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat datang, selain masih adanya karyawan yang tidak masuk ruangan pada jam kerja saat ini, masih ada karyawan yang tidak masuk pada jam kerja atau pulang kerja lebih awal. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja adalah kurangnya role model dalam memberi motivasi dan contoh

kinerja yang baik, ketidaksesuaian kualifikasi job desk dengan kualifikasi pendidikan atau latar belakang. Sedangkan indikasi permasalahan dalam budaya organisasi adalah masih banyak pegawai yang tidak antusias dalam mengikuti upacara pagi, masih terdapat pegawai yang tidak menaati kerapian berseragam yang telah ditetapkan pemerintah, dan masih banyak ASN di Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung yang tidak meningkatkan status pendidikan atau mengikuti diklat yang diadakan oleh pemerintah.

Kinerja karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung menjadi permasalahan karena berdampak pada masyarakat dan merugikan perusahaan itu sendiri dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung memang sudah baik, tetapi masih ada sejumlah hal yang harus dikembangkan. Karyawan kurang memiliki motivasi dan disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari aparatur negara. Pada uraian di atas peneliti ingin mengetahui bagaimana mengelola permasalahan kinerja karyawan yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung sehingga bisa mengembangkan kinerja karyawan dengan baik dan sanggup untuk menggapai tujuan instansi tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang topik ini **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN TULUNGAGUNG”**

Berdasarkan pada rumusan di atas, maka tujuan yang akan digapai dari penelitian ini ialah mendapatkan informasi dan data yang benar membuktikan dan Menganalisis variabel, yaitu menjadi berikut: 1. Motivasi kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung, 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung, 3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung, 4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung.

## **Landasan Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam Hasibua, Supomo & Nurhayati (2018) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai “ilmu dan seni mengatur hubungan kerja dan peran untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat secara efisien dan efektif”.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Afland (2018), motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terdorong, terdorong dan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, riang dan bersungguh-sungguh, sehingga hasil kegiatan itu baik dan berkualitas adalah hasil.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, praktek atau disiplin kerja yang ada adalah sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Wibowo (2016), budaya organisasi adalah norma perilaku, sosial, dan moral yang melandasi seluruh aktivitas dalam suatu organisasi dan dibentuk oleh keyakinan, sikap, dan prioritas para anggotanya.

## **Kinerja Karyawan**

Prasetyo & Marlina (2019) menyatakan bahwa efisiensi adalah sekumpulan proses yang menggambarkan seberapa banyak hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan

aktivitas dan tanggung jawabnya baik berhasil maupun dengan kekurangan yang ada. Dan proses akuisisi akan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan atau kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antar Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

P. Afandi (2018) Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu, karena dijiwai, didorong dan dipaksakan untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, riang dan bersungguh-sungguh, agar hasil kegiatan itu baik dan berkualitas. . Motivasi sangat penting bagi tindakan untuk meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan mana pun karena motivasi adalah yang merangsang untuk membangun perilaku manusia sedemikian rupa sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang berkompeten, berkualitas dan profesional, tetapi di atas segalanya mereka mau bekerja keras dan memiliki kemauan untuk mencapai kinerja yang setinggi-tingginya. kualitas pekerjaan yang dilakukan.

#### **Hubungan Antar Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Zainal (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan peningkatan standar yang berlaku. kompeten berarti sikap dan perilaku yang harus diterapkan oleh setiap karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi HRM yang paling utama dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin biasanya berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi harus dipertahankan bahkan ditingkatkan agar lebih baik lagi untuk masa depan perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tetap bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

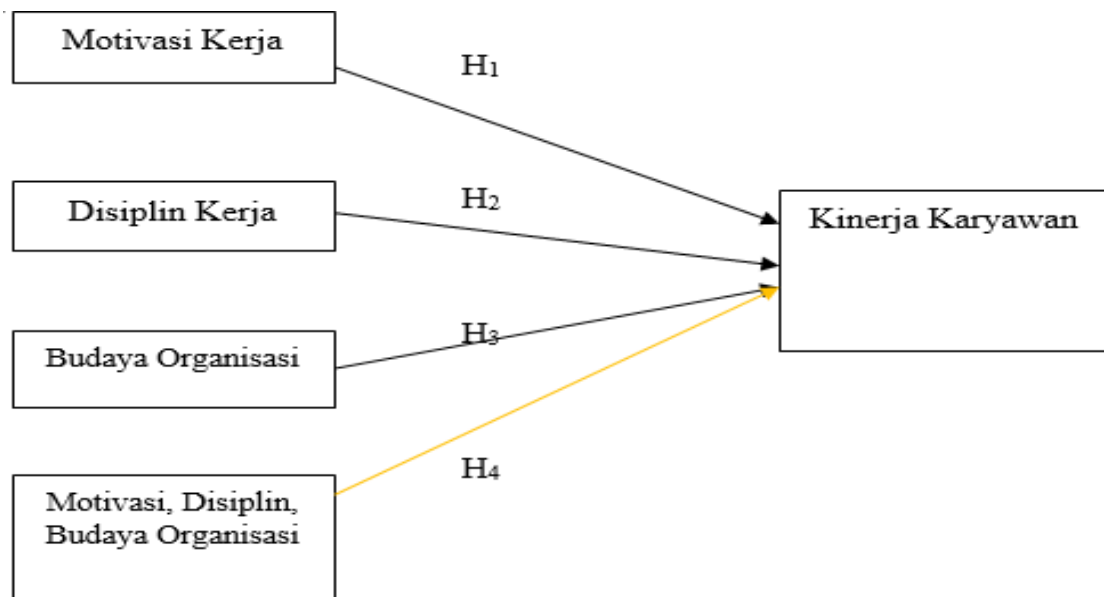
#### **Hubungan Antar Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wardiah (2016), budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan seperangkat norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai inti dan perilaku terhadap organisasi. Setiap perusahaan pasti memiliki apa yang disebut organisasi. Budaya. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi. Ketika karyawan meniru aktivitas yang konsisten dengan budaya perusahaan, ada kepuasan. Budaya organisasi adalah pembelajaran tentang seperti apa budaya di perusahaan dan menekankan pada karakter dan sikap karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan kunci penting dalam suatu instansi karena dengan bantuan budaya maka kinerja karyawan secara tidak langsung mengikuti kondisi yang ada. budaya dan kekuasaan sikap dan perilaku yang baik.

#### **Hubungan Bersama – sama Antara Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Prasetyo & Marlina (2019) menyatakan bahwa efisiensi adalah sekumpulan proses yang menggambarkan seberapa banyak hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan aktivitas dan tanggung jawabnya baik berhasil maupun dengan kekurangan yang ada. Dan proses akuisisi akan dievaluasi dalam jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan atau kontrak yang telah disepakati sebelumnya. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, harus ada motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya secara bertanggung jawab. Bukan hanya motivasi yang dapat berprestasi dengan baik, tetapi disiplin kerja inilah yang harus dikenalkan untuk berprestasi baik dalam bekerja, baik di tempat kerja maupun di tempat lain. Budaya organisasi juga sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja karena budaya organisasi merupakan cara membangun sumber daya manusia instansi dengan mengubah sikap dan perilaku pegawai.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung
- H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung
- H<sub>4</sub> : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat survei dan kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pabrik Perikanan Tulungagung. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana para peneliti mencari informasi seputar data dan survey untuk mendapatkan hasil jawaban dari permasalahan dalam kajian. Kajian ini dilaksanakan di Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung. Jalan Ki Mangun Sarkoro No. 4, Jepun, Ngreco, Tamanan, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66235. Lokasi ini dipilih karena peneliti merasa bahwa perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal motivasi kerja, disiplin kerja dan meningkatkan budaya organisasi. Waktu yang dihabiskan para peneliti untuk penelitian ini adalah dari September 2022 hingga November 2022.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Pada kajian ini populasi sampel ialah semua pegawai ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 50 orang.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipakai oleh penulis ialah sebagai berikut Angket (Kuesioner).

## **Definisi Variabel dan Operasional Variabel**

### **Definisi Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) mengusulkan bahwa variabel adalah segala sesuatu dalam bentuk apa pun yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat dipelajari dengan cara menghasilkan informasi darinya, kemudian ditarik kesimpulan. Tergantung pada judul yang dipilih, yaitu. motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) variabel yaitu. H. variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (independent variable) yang meliputi motivasi kerja (X1); disiplin kerja (X2); budaya organisasi (X3); dan variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2012: 58) Variabel fungsional adalah pernyataan yang dapat menafsirkan atau memberikan arti atau konsep tertentu sehingga tidak disalahpahami. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Motivasi Kerja (X1)**

Menurut Hasibuan (2016:141) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan, menimbulkan dan menopang tingkah laku manusia agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Afand (2018:29) mencantumkan beberapa indikator motivasi, sebagai berikut: (1) gaji; (2) kondisi kerja; (3) wilayah kerja; (4) pemulihan pekerjaan; (5) pengakuan atasan; (6) Pekerjaan itu sendiri.

#### **Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Hasibuan (2012:40) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pimpinan untuk mengubah perilaku pegawai guna meningkatkan kesadaran dan kemauan pegawai untuk mentaati segala peraturan dan standar yang berlaku. Alfred R. Laterer, A.R., Levine, I.E. dan Soedjono (2015:3) adalah: (1) ketepatan waktu; (2) penggunaan fasilitas; (3) Tingkat tanggung jawab yang tinggi; (4) Kepatuhan terhadap Tata Tertib Kantor.

#### **Budaya Organisasi (X3)**

Budaya organisasi adalah sistem makna umum dari para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins & Judge, 2013:225). Menurut Robb & Judge (2015:171) mengatakan bahwa kajian menunjukkan bahwa terdapat 7 (tujuh) ciri utama yang secara bersama-sama menunjukkan jenis budaya suatu organisasi, yaitu: (1) Kekuatan inovatif dan keberanian mengambil resiko; (2) perhatian terhadap detail; (3) orientasi pada hasil; (4) orientasi orang; (5) orientasi kelompok; (6) agresivitas; (7) Stabilitas. Menurut Afand (2018:89) Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) beban kerja; (2) kualitas pekerjaan; (3) efisiensi dalam pelaksanaan tugas; (4) disiplin kerja; (5) inisiatif; (6) akurasi; (7) disiplin kerja; (8) kejujuran; (9) Kreativitas.

### **Metode Analisa Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis klasik, dan analisis regresi marjinal berganda.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau variabel bebas (X) terhadap suatu variabel terikat atau variabel terikat (Y) secara bersama-sama.

Penggunaan analisis regresi linier berganda karena data yang diperoleh merupakan data populasi dan berdistribusi normal serta variabel bebasnya adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. (Y)

sebagai variabel dependen dengan hubungan linier. Memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen (naik dan turun) ketika dua atau variabel independen dimanipulasi sebagai faktor (naik atau turun nilainya), dengan rumusan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:218):

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

**Keterangan:**

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta.
- b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi
- e = Standard Error

**Teknik Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti. Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan harus diterima atau ditolak.

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial (uji-t). Menurut Sugiyono (2018:223) Uji-t adalah jawaban sementara atas pernyataan masalah yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan uji hipotesis digunakan untuk menentukan korelasi antara dua variabel yang diteliti. Ghazali, (2018:88) Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Menentukan tingkat signifikan sebesar 5% Apabila nilai T hitung > T tabel maka variabel independen secara individual memengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai T hitung < T tabel maka variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Keterangan:**

- t = Distribusi t
- r = Koefisien korelasi parsial
- r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi
- n = jumlah data

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah setiap faktor bebas yang diingat untuk model memiliki efek gabungan (bersamaan) pada variabel yang bergantung untuk menentukan pilihan bahwa spekulasi diakui atau ditolak dengan melihat tingkat kepentingan (alpha) dari 5% atau 0,05. Jika nilai likelihood F lebih penting dari alpha 0,05 maka model relaps tidak bisa dipakai untuk meramalkan variabel reliabel, secara keseluruhan semua faktor bebas yang dianggap tidak berdampak terhadap variabel yang membutuhkan. Sebaliknya, jika kemungkinan F esteem lebih sederhana dari alpha 0,05, maka sangat baik bisa dikatakan bahwa faktor bebas secara bersama – sama mempengaruhi variabel reliabel (Ghozali, 2018 : 98).

$$F = \frac{R^2 (K-1)}{(1-R^2) / (n-K-1)}$$

**Dimana :**

- R<sup>2</sup> = koefisien korelasi berganda di kuadratkan
- n = jumlah sampel



k = jumlah variabel bebas

### Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

#### Keterangan :

Kd = Koefisien determinan  
 $R^2$  = Koefisien Korelasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas

Dalam pengujian validitas akan dibantu dengan program SPSS. Indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai sig > 0.05.

**Tabel 1 Pengujian Validitas**

| Variabel          | Pernyataan        | Koefisien Korelasi | rSig  | Kesimpulan |
|-------------------|-------------------|--------------------|-------|------------|
| Motivasi Kerja    | X <sub>1.1</sub>  | 0.485              | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>1.2</sub>  | 0.612              |       |            |
|                   | X <sub>1.3</sub>  | 0.632              |       |            |
|                   | X <sub>1.4</sub>  | 0.792              |       |            |
|                   | X <sub>1.5</sub>  | 0.883              |       |            |
|                   | X <sub>1.6</sub>  | 0.874              |       |            |
|                   | X <sub>1.7</sub>  | 0.895              |       |            |
|                   | X <sub>1.8</sub>  | 0.854              |       |            |
|                   | X <sub>1.9</sub>  | 0.831              |       |            |
|                   | X <sub>1.10</sub> | 0.753              |       |            |
|                   | X <sub>1.11</sub> | 0.532              |       |            |
|                   | X <sub>1.12</sub> | 0.493              |       |            |
| Disiplin Kerja    | X <sub>2.1</sub>  | 0.524              | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>2.2</sub>  | 0.634              |       |            |
|                   | X <sub>2.3</sub>  | 0.704              |       |            |
|                   | X <sub>2.4</sub>  | 0.696              |       |            |
|                   | X <sub>2.5</sub>  | 0.746              |       |            |
|                   | X <sub>2.6</sub>  | 0.680              |       |            |
|                   | X <sub>2.7</sub>  | 0.668              |       |            |
|                   | X <sub>2.8</sub>  | 0.578              |       |            |
| Budaya Organisasi | X <sub>3.1</sub>  | 0.509              | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>3.2</sub>  | 0.513              |       |            |
|                   | X <sub>3.3</sub>  | 0.591              |       |            |
|                   | X <sub>3.4</sub>  | 0.662              |       |            |
|                   | X <sub>3.5</sub>  | 0.692              |       |            |
|                   | X <sub>3.6</sub>  | 0.611              |       |            |
|                   | X <sub>3.7</sub>  | 0.570              |       |            |
|                   | X <sub>3.8</sub>  | 0.686              |       |            |
|                   | X <sub>3.9</sub>  | 0.793              |       |            |
|                   | X <sub>3.10</sub> | 0.750              |       |            |
|                   | X <sub>3.11</sub> | 0.668              |       |            |
|                   | X <sub>3.12</sub> | 0.616              |       |            |
|                   | X <sub>3.13</sub> | 0.672              |       |            |
|                   | X <sub>3.14</sub> | 0.588              |       |            |
| Kinerja Karyawan  | Y <sub>1</sub>    | 0.575              | 0.000 | Valid      |
|                   | Y <sub>2</sub>    | 0.720              |       |            |
|                   | Y <sub>3</sub>    | 0.744              |       |            |

| Variabel | Pernyataan      | Koefisien Korelasi | rSig  | Kesimpulan |
|----------|-----------------|--------------------|-------|------------|
|          | Y <sub>4</sub>  | 0.764              |       |            |
|          | Y <sub>5</sub>  | 0.719              |       |            |
|          | Y <sub>6</sub>  | 0.657              |       |            |
|          | Y <sub>7</sub>  | 0.671              |       |            |
|          | Y <sub>8</sub>  | 0.612              |       |            |
|          | Y <sub>9</sub>  | 0.675              |       |            |
|          | Y <sub>10</sub> | 0.573              |       |            |
|          | Y <sub>11</sub> | 0.586              |       |            |
|          | Y <sub>12</sub> | 0.599              |       |            |
|          | Y <sub>13</sub> | 0.550              |       |            |
|          | Y <sub>14</sub> | 0.565              |       |            |
|          | Y <sub>15</sub> | 0.548              |       |            |
|          | Y <sub>16</sub> | 0.503              |       |            |
|          | Y <sub>17</sub> | 0.512              |       |            |
|          | Y <sub>18</sub> | 0.388              | 0.005 |            |

Sumber: Lampiran 4

Dibuktikan hasil pengujian validitas keseluruhan indikator variable menunjukkan valid, sebab nilai Koef. Korelasi > r<sub>tabel</sub>.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan mencari kehandalan konstruk dengan parameter Cronbach Alpha diatas 0,6 yang menyatakan reliabel (Ghozali, 2011: 47), berikut hasil pengujian:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel          | Hasil | Parameter | Kesimpulan |
|-------------------|-------|-----------|------------|
| Motivasi Kerja    | 0.922 |           |            |
| Disiplin Kerja    | 0.801 | 0.6       | Reliabel   |
| Budaya Organisasi | 0.888 |           |            |
| Kinerja Karyawan  | 0.901 |           |            |

Sumber: Hasil SPSS

Hasil pengujian reliabilitas keseluruhan indikator variable menunjukkan reliabel sebab hasil nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6.

### Pengujian Normalitas

Kajian memakai pengujian *Kolmogorov-smirnov* dimana apabila didapatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* >0,05 dapat dinyatakan data berdistribusi normal. Berikut hasil pengujiannya.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

|                          |           | UR        |
|--------------------------|-----------|-----------|
| N                        |           | 50        |
| Normal Parameters(a,b)   | Mean      | .0000000  |
|                          | Std. Dev. | .27384583 |
| Most Extreme Differences | Absolute  | .122      |
|                          | Positive  | .122      |
|                          | Negative  | -.106     |
| Kolmogorov-Smirnov Z     |           | .864      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |           | .444      |

Dari data diatas *Asymp.sign* adalah 0,444 dimana >0,05 maka disimpulkan data berdistribusi normal.

**Pengujian Multikolinieritas**

**Tabel 4 Pengujian Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
|       |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Motivasi Kerja    | .502                    | 1.993 |
|       | Disiplin Kerja    | .426                    | 2.348 |
|       | Budaya Organisasi | .310                    | 3.224 |

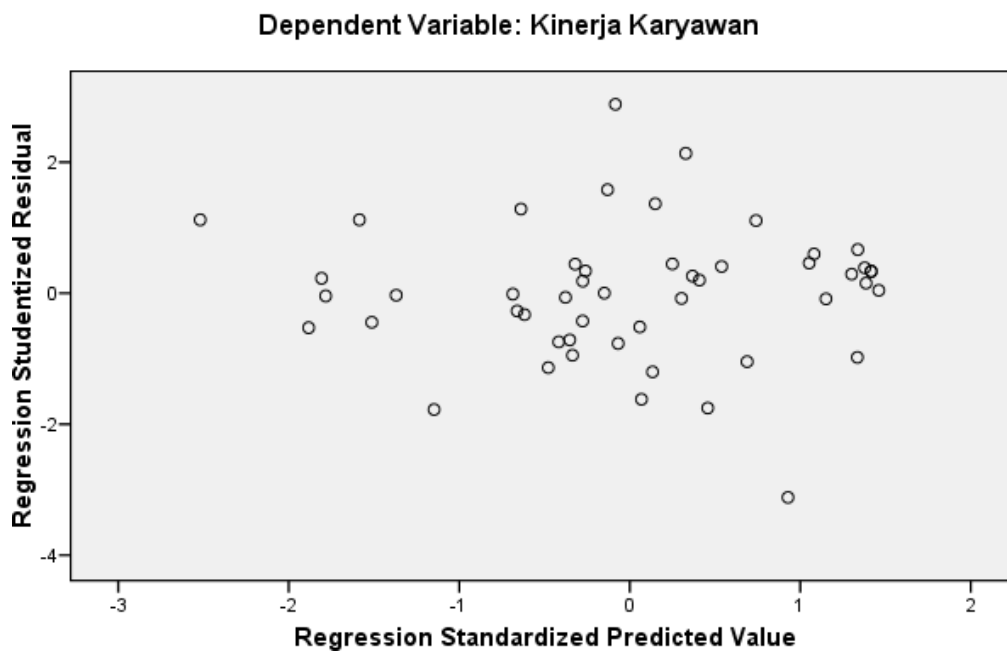
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS

Variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai nilai tolerance diatas 0,10, sementara nilai VIF dibawah 10,00. Maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Scatterplot**



**Gambar 5 Heteroskedastisitas**

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Diketahui titik-titik tidak menunjukkan pola yang jelas serta meyebar dibawah dan diatas angka 0 di sumbu Y. sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Persamaan Regresi**

Sesuai hasil pengujian didapatkan persamaan regresi berikut:

**Tabel 6 Pengujian Analisa Regresi Linier Berganda**

|          | UC                | SC          |
|----------|-------------------|-------------|
| <b>B</b> | <b>Std. Error</b> | <b>Beta</b> |

|                   |       |       |       |
|-------------------|-------|-------|-------|
| (Constant)        | 1.616 | 0.231 |       |
| Motivasi Kerja    | 0.186 | 0.065 | 0.338 |
| Disiplin Kerja    | 0.208 | 0.096 | 0.276 |
| Budaya Organisasi | 0.219 | 0.101 | 0.321 |

Sumber: Lampiran 7, diolah

Berikut persamaan yang didapatkan, yakni:

$$Y = 1.616 + 0.186 X_1 + 0.208 X_2 + 0.219 X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan  
X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja  
X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja  
X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

1. Sesuai persamaan model diketahui variabel independen menunjukkan nilai koefisien regresi positif, Maka terdapat pengaruh positif atau searah pada Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja bernilai 0.186, diartikan apabila Motivasi Kerja naik satu satuan dapat menambah Kinerja Karyawan senilai 0.186 satuan.
3. Disiplin Kerja bernilai 0.208, diartikan apabila Disiplin Kerja naik satu satuan dapat menambah Kinerja Karyawan senilai 0.208 satuan.
4. Budaya Organisasi bernilai 0.219, diartikan apabila Budaya Organisasi naik satu satuan dapat menambah Kinerja Karyawan senilai 0.219 satuan.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Bertujuan mencari ketepatan perkiraan pada analisa regresi. nilai R<sup>2</sup> yang semakin besar akan meningkatkan variasi variabel dependen.

**Tabel 7 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

| R     | RSquare | Adj RSquare | SE      |
|-------|---------|-------------|---------|
| 0,827 | 0,684   | 0,663       | 0,28263 |

Sumber: Hasil SPSS

Hasil kalkulasi SPSS mendapatkan nilai R<sup>2</sup> = 0,684 sehingga diartikan senilai 68.4% Kinerja Karyawan dijelaskan variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dan sisanya 31.6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

### Teknik Pengujian Hipotesa

#### Pengujian t

Berikut hasil perhitungan pengujian t, yaitu:

**Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji t**

| Variabel                            | Sig.  | Kesimpulan             |
|-------------------------------------|-------|------------------------|
| Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )    | 0.006 | H <sub>0</sub> Ditolak |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )    | 0.035 |                        |
| Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> ) | 0.036 |                        |

Sumber: Hasil SPSS

#### Pengujian Parsial Motivasi Kerja Pada Kinerja karyawan

Sesuai kalkulasi Pengujian t diperoleh nilai sig. senilai 0.006 < 0.05, Maka disimpulkan Motivasi Kerja berdampak signifikan pada Kinerja karyawan.

#### Pengujian Parsial Variabel Disiplin Kerja Pada Kinerja karyawan

Sesuai kalkulasi pengujian t diperoleh nilai sig. senilai  $0.035 < 0.05$ , Maka diartikan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan.

### Uji Parsial Budaya Organisasi pada Kinerja karyawan

Sesuai kalkulasi pengujian t diperoleh nilai sig. senilai  $0,036 < 0.05$ , maka disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan.

### Uji F

Pengujian yang bertujuan mencari pengaruh variabel independen secara simultan pada variabel dependen. Berikut hasil pengujian f, yaitu:

**Tabel 9 Hasil Perhitungan Uji F**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 7.952          | 3  | 2.651       | 33.183 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 3.675          | 46 | .080        |        |                   |
|                    | Total      | 11.627         | 49 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Kalkulasi SPSS*

Sesuai kalkulasi pengujian f diperoleh nilai sig. senilai  $0,000 < 0.05$ , Maka dinyatakan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan secara simultan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, sebab nilai Sig. senilai  $0.006 < 0.05$ . Pengaruh kedua variabel ialah positif atau searah yang artinya Motivasi Kerja yang semakin tinggi dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Motivasi sangat penting bagi kinerja untuk meningkatkan SDM perusahaan, sebab motivasi ialah sesuatu yang menstimulus penciptaan perilaku manusia agar berkeinginan bekerja giat untuk meraih tujuan. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu yang menyatakan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, sebab nilai Sig. senilai  $0.035 < 0.05$ . Pengaruh kedua variabel ialah positif atau searah diartikan Disiplin Kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Secara umum, Disiplin kerja berperan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. senilai  $0.036 < 0.05$ . Pengaruh kedua variabel ialah positif atau searah yang diartikan Budaya Organisasi yang semakin tinggi Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Budaya organisasi ialah pembelajaran mengenai cara budaya perusahaan serta berfokus pada sifat serta sikap karyawan saat bekerja. Maka, Budaya Organisasi berperan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Kesimpulan penelitian ialah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif pada Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung secara parsial dan simultan. Sedangkan saran yang diberikan ialah bagi Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung dapat meningkatkan kegiatan motivasi serta menjadi pemimpin yang baik agar meningkatkan kinerja.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung dalam meningkatkan kegiatan, hendaknya lebih memperhatikan Motivasi Kerja karena hal ini merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja; (2) Diharapkan pemimpin Dinas Perikanan Kabupaten Tulungagung dapat menjadi pemimpin yang baik yang mampu memberikan Budaya Organisasi dan memberi teladan yang baik agar kinerja karyawan dapat meningkat; (3) Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama, maka disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, M. (2017). *Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas: Unissula Press*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfred R. Lateiner, A. R., Levine, I. E., & Soedjono, I. (2015). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja Aksara Baru*.
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Ansory, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi pert). Indomedia Pustaka.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 516–527. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i3.805>
- Asra, A. & P, Achmad. 2015. Pengambilan sampel dalam penelitian survei. Jakarta: Rajawali. Pers: Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2014). *Corporate culture: The rites and rituals of corporate life. Massachusetts: Addison-Wesley*.
- Delimawati. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rutan Palembang*. university of Palembang.
- Edison Emron, Yohny Anwar, I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek Cetakan ke-23*. PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Fawaid, A., & Maufur. (2018). *Motivation and Personality*. Cantrik Pustaka.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. [http://digilib.usm.ac.id/pusat/index.php?p=show\\_detail&id=8833%0A](http://digilib.usm.ac.id/pusat/index.php?p=show_detail&id=8833%0A)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hanifa, R., & Dewi Purnama, S. (2021). *208-13-369-2-10-20220107*. 4(2), 77–100.
- Hasibuan. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, B. K., Lubis, Y. M., & HR, W. A. (2018). Financial Literacy and Financial Behavior as a

- Measure of Financial Satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 46(6), 503–507. <https://doi.org/10.2991/ebic-17.2018.79>
- Hasibuan, M. S. P. (2017c). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. The Mold 14*. Rosda.
- Masram, & M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Oktavia, I. (2015). Pengaruh model pembelajaran kooperatif dan kreativitas belajar siswa terhadap pemahaman konsep matematika. *Jurnal Kajian Pendidikan Matematika*. 1(1).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Safitri, A. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD, Bila Bakery Ponorogo*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sedarmayanti. (2017). ,” *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”. Refika Aditama.
- Setiana, J. D. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo III (PERSERO)*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 224–237. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1411>
- Singodimedjo, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. SMMAS.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. [http://ucs.sulselib.net/index.php?p=show\\_detail&id=137260](http://ucs.sulselib.net/index.php?p=show_detail&id=137260)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D: CV*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) (25th ed.)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (3rd ed.)*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Susanto, E. P. P. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Cinta kemasan cantik surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2016a). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syihabuddin, A. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Pt. Antika Raya Surabaya.
- Wardiah. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yulianto, J. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi -7*. PT RAJAGRAFINDO.