



---

---

## PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NIBA DI KOTA BOGOR

**Gena Prasetya Noor<sup>1</sup>**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok  
[prasetyagena@gmail.com](mailto:prasetyagena@gmail.com)

---

---

### Abstrak

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif dengan tujuan untuk melihat gambaran umum. Statistik inferensial dengan tujuan untuk pengujian hipotesis dan pengambilan kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pelayanan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,147 + 0,803X_1$ . Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pelayanan sebesar 75,4%. Hal ini berarti bahwa kinerja pelayanan ditentukan oleh budaya kerja. Budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pelayanan, dan sebaliknya jika budaya kerja rendah maka kinerja pelayanan juga rendah, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 46,028 + 0,326X_2$ . Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan sebesar 28,8%. Hal ini berarti bahwa kinerja pelayanan ditentukan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pelayanan, dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja pelayanan juga rendah, dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pelayanan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 24,210 + 0,309X_1 + 0,675X_2$ . Besarnya pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pelayanan sebesar 76,3%. Hal ini berarti bahwa kinerja pelayanan ditentukan oleh budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama. Budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama yang baik akan meningkatkan kinerja pelayanan, dan sebaliknya jika budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama rendah maka kinerja pelayanan juga rendah.

**Kata kunci** : Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pelayanan

### Abstract

*The research method used was a survey method. The analytical approach used is descriptive analysis and inferential statistical analysis. Descriptive analysis with the aim of seeing the general picture. Inferential statistics with the aim of testing hypotheses and drawing conclusions. The analysis shows: (1) There is a positive and significant influence of work culture on service performance with a regression equation  $\hat{Y} = 11.147 + 0.803X_1$ . The magnitude of the influence of work culture on service performance by 75.4%. This means that service performance is determined by work culture. A good work culture will improve service performance, and vice versa if the work culture is low then the service performance is also low, (2) There is a positive and significant effect of work discipline on service performance with a regression equation  $\hat{Y} = 46.028 + 0.326X_2$ . The magnitude of the effect of work discipline on service performance by 28.8%. This means that service performance is determined by work*

*discipline. Good work discipline will improve service performance, and vice versa if work discipline is low then service performance is also low, and (3) There is a positive and significant influence of work culture and work discipline together on service performance with a regression equation  $\hat{Y} = 24.210 + 0.309 X1 + 0.675X2$ . The magnitude of the influence of work culture and work discipline together on service performance amounted to 76.3%. This means that service performance is determined by work culture and work discipline together. Good work culture and work discipline will improve service performance, and vice versa if work culture and work discipline are jointly low then service performance is also low*

**Keywords:** *Work Culture, Work Discipline, Service Performance*

(\*) *Corresponding Author* : Gena Prasetya Noor, [prasetyagena@gmail.com](mailto:prasetyagena@gmail.com), 0811108831

---

## **INTRODUCTION**

Kinerja pelayanan dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja pelayanan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Budaya kerja dapat menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik, meliputi: penguatan organisasi, penataan ketatalaksanaan, penataan sumber daya manusia, penguatan akuntabilitas, dan penguatan pengawasan. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai agar dapat meningkatkan komitmen organisasional untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Pada saat ini dalam budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pelayanan merupakan salah satu hal yang sangat penting saat ini. Hal ini ditunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung bahwa kinerja pelayanan diduga berhubungan dengan budaya kerja dan disiplin kerja.

Karyawan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NIBA dituntut lebih mandiri dan memiliki kemampuan nyata dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan perkembangan-perkembangan yang terjadi, Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM tersebut, dilakukan pemantapan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan menyamakan visi dan menggali potensi. Dengan demikian maka Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NIBA dituntut memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten, yang selalu memiliki komitmen organisasional. Dalam menciptakan komitmen organisasional banyak tergantung pada aspek-aspek yang diperkirakan atau diduga secara langsung berperan diantaranya adalah budaya kerja dan disiplin kerja.

Pada saat ini terdapat permasalahan terkait dengan kinerja pelayanan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NIBA, dimana kinerja pelayanan masih rendah. Kinerja pelayanan adalah kemampuan memberikan pelayanan sesuai atau melebihi dari yang diinginkan pihak yang dilayani. Mengacu kepada pengertian tersebut, maka suatu pelayanan baru dapat dikatakan berkualitas apabila telah dapat memenuhi atau

melebihi harapan pihak yang dilayani. Berdasarkan hasil survei pendahuluan tentang kinerja pelayanan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NIBA adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Survei Pendahuluan

No.	Indikator	Realisasi (%)
1	Performansi bagian pelayanan dan keadaan sarana prasarana atau fasilitas kerja	62,7
2	Ketepatan proses pelayanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	63,3
3	Tingkat keterlibatan bagian pelayanan dalam proses pelayanan	57,3
4	Performansi petugas dalam memberikan rasa percaya dan rasa aman serta kepuasan kepada pihak yang dilayani	62,0
5	Sikap dan motivasi bagian pelayanan dalam memberikan pelayanan	64,7

Sumber : Hasil Studi Pendahuluan, 2020

Hasil analisis diatas menunjukkan permasalahan kinerja pelayanan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NIBA sebagai berikut: (1) Performansi bagian pelayanan dan keadaan sarana prasarana atau fasilitas kerja, rata-rata 62,7%. (2) Ketepatan proses pelayanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, rata-rata 63,3%. (3) Tingkat keterlibatan bagian pelayanan dalam proses pelayanan, rata-rata 57,3%. (4) Performansi petugas dalam memberikan rasa percaya dan rasa aman serta kepuasan kepada pihak yang dilayani, rata-rata 62,0%. (5) Sikap dan motivasi bagian pelayanan dalam memberikan pelayanan, rata-rata 64,7%.

Permasalahan kinerja pelayanan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) NIBA diduga dipengaruhi oleh budaya kerja dan disiplin kerja. Kinerja pelayanan adalah kemampuan memberikan pelayanan sesuai atau melebihi dari yang diinginkan pihak yang dilayani. Kinerja pelayanan meliputi : (1) Performansi bagian pelayanan dan keadaan sarana prasarana atau fasilitas kerja, (2) Ketepatan proses pelayanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (3) Tingkat keterlibatan bagian pelayanan dalam proses pelayanan, (4) Performansi petugas dalam memberikan rasa percaya dan rasa aman serta kepuasan kepada pihak yang dilayani, dan (5) Sikap dan motivasi bagian pelayanan dalam memberikan pelayanan.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja meliputi : (1) Keikhlasan dan Kejujuran, (2) Ketekunan dan Kesabaran, (3) Kreativitas dan Kepekaan, (4) Disiplin dan Keteraturan Kerja, dan (5) Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja meliputi : (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap peraturan organisasi, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

## **METHODS**

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan korelasional, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh antara variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah karyawan dalam jangka waktu yang bersamaan.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif berkaitan dengan pencatatan dan peringkasan data dengan tujuan menggambarkan hal-hal yang penting pada sekelompok data. Sedangkan analisis statistik inferensial berkaitan dengan pengambilan kesimpulan dari data yang telah dicatat dan diringkaskan.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pelayanan**

Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pelayanan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment (Pearson)* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r_{y,1} = 0,869$ . Artinya terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan kinerja pelayanan. Kekuatan hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pelayanan dalam kategori “sangat kuat” karena nilai  $r_{y,1} = 0,869$  berada diantara nilai  $0,800 - 1,00$  (sangat kuat).

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi maka digunakan uji t. Nilai  $t_{hitung} = 15,266$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,99$  pada tingkat Sig = 0,05 dan  $N - 1$  atau  $78 - 1 = 77$ . Ternyata bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $15,266 > 1,99$ , berarti hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pelayanan adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pelayanan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi budaya kerja terhadap kinerja pelayanan dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasinya yaitu  $r^2 = (r_{y,1})^2 = (0,868)^2 \times 100\% = 75,4\%$ . Berarti variabel budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 75,4% terhadap kinerja pelayanan.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pelayanan dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 11,147 + 0,803X_1$ . Konstanta sebesar 11,147 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya kerja maka kinerja pelayanan = 11,147. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,803 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja pelayanan sebesar 0,803 satu satuan. Berarti variabel budaya kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pelayanan.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pelayanan**

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment (Pearson)* diperoleh koefisien korelasi  $r_{y,2} = 0,536$ . Artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan. Kekuatan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan dalam kategori “sedang” karena nilai  $r_{y,2} = 0,536$  berada diantara nilai  $0,400 - 0,599$  (sedang).

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi maka digunakan uji t. Nilai  $t_{hitung} = 5,540$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,99$  pada tingkat Sig = 0,05 dan  $N - 1$  atau  $78 - 1 = 77$ .

Ternyata bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,540 > 1,99$ , berarti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasinya yaitu  $r^2 = (r_{y,2})^2 = (0,536)^2 \times 100\% = 28,8\%$ . Berarti variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 28,8% terhadap kinerja pelayanan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 46,028 + 0,326X_2$ . Konstanta sebesar 46,028 menyatakan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka kinerja pelayanan = 46,028. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan disiplin kerja ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja pelayanan (Y) sebesar 0,326 satu satuan. Berarti variabel disiplin kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pelayanan.

### **3. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja Pelayanan**

Hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pelayanan dengan menggunakan teknik korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi berganda  $R = 0,874$ . Artinya terdapat hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pelayanan. Kekuatan hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pelayanan dalam kategori "sangat kuat" karena nilai  $R = 0,874$  berada diantara nilai 0,800 – 1,00 (sangat kuat).

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pelayanan digunakan uji F. Nilai  $F_{hitung} = 121,045$ , dan nilai  $F_{tabel} = 3,12$  pada  $\alpha = 0,05$ . Ternyata bahwa nilai  $F_{hitung} = 121,045 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 3,12$  pada  $\alpha = 0,05$ ), berarti hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pelayanan adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pelayanan.

Kontribusi budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pelayanan mengandung makna bahwa semakin baik budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama maka semakin baik kinerja pelayanan. Kontribusi budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pelayanan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yaitu  $R^2 = (0,874)^2 \times 100\% = 76,3\%$ . Berarti variabel budaya kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 76,3% terhadap kinerja pelayanan.

Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pelayanan adalah  $\hat{Y} = 24,210 + 0,309X_1 + 0,675X_2$ . Konstanta sebesar 24,210 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya kerja dan disiplin kerja maka kinerja pelayanan (Y) = 24,210. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,309 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan budaya kerja ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja pelayanan (Y) sebesar 0,112 satu satuan. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,675 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan disiplin kerja ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja pelayanan (Y) sebesar 0,675 satu satuan. Berarti bahwa variabel budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pelayanan.

## **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pelayanan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,147 + 0,803X_1$ . Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pelayanan sebesar 75,4%. Hal ini berarti bahwa kinerja pelayanan ditentukan oleh budaya kerja. Budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pelayanan, dan sebaliknya jika budaya kerja rendah maka kinerja pelayanan juga rendah.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 46,028 + 0,326X_2$ . Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan sebesar 28,8%. Hal ini berarti bahwa kinerja pelayanan ditentukan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pelayanan, dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja pelayanan juga rendah.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pelayanan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 24,210 + 0,309X_1 + 0,675X_2$ . Besarnya pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pelayanan sebesar 76,3%. Hal ini berarti bahwa kinerja pelayanan ditentukan oleh budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama. Budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama yang baik akan meningkatkan kinerja pelayanan, dan sebaliknya jika budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama rendah maka kinerja pelayanan juga rendah

## REFERENCES

- Atmosudirdjo, Prajudi. 2007. *Teori Organisasi*. Jakarta: STIA-Lembaga Administrasi Negara. Press.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Dessler, Gary. 2004. *Human Resource Management*. New Jersey 07458, Prentice Hall Inc.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2006. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Co., New York.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka. Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam, Jakarta, Raja. Grafindo.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani, Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia, Depok.
- Ivancevich J. 2010. *Human Resource Management* 11<sup>th</sup>. McGraw-Hill, International Edition, Singapore.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 *Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta, 2002.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan & Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Newstorm, JW dan Keith D. 2003. *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. 9th, McGraw-Hill, Inc. p 58-59.
- Malayu Hasibuan, SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Osborne dan Peter P. 2002. *Memangkas Birokrasi*, Ed Revisi, Jakarta. PPM.
- Pratt, Fairchild, Henry. 2005. *Dictionary of Sociology*. Totowa, New Jersey: Littlefield, Adams & Co.
- Puspowardoyo S. 2005. *Strategi Kebudayaan*, Jakarta, PT. Gramedia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto, John. 2006. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siswanto, Sutojo, 2004. *Membangun Citra Perusahaan*. Penerbit Damar mulia Pustaka, Jakarta.
- Soetrisno, Edi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Juni Priansa, Doni.2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sinamo, Jansen H. 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika.
- Sulaksono, Agus. 2002. *Catatan Kuliah Budaya Kerja, Semester I PSDM*, Pascasarjana Universitas Airlangga: Surabaya.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- West, M.A. 2002. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*, Ed 1, Yogyakarta : Kanisius.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, PT. Indeks, Jakarta.