

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

The Effect of Work Discipline, Working Culture, and Work Behavior of Employee Performance on Education and Culture of Bantaeng Regency

NURWAHIDAH¹

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Email: jdha_fm@yahoo.co.id

HASAN NONGKENG²

PPs STIE Amkop

Email : Hasan@stieamkop.ac.id

BUDIMAN³

PPs STIE Amkop

Email : budi23@cloud.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini, (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (2) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (3) Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan perilaku kerja secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Jenis penelitian termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dengan menggunakan teknik Slovin diperoleh sampel sebanyak 78 orang. Teknik sampling menggunakan simple random sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (3) Perilaku kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; (4) Disiplin kerja, budaya kerja, dan perilaku kerja berpengaruh secara simultan (bersama sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Perilaku Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study, (1) To determine the effect of work discipline on the performance of employees at the Department of Education and Culture Bantaeng District; (2) To know the influence of work culture on performance at Education and Culture Office of Bantaeng Regency; (3) To know the effect of work behavior on performance at Education and Culture Office of Bantaeng Regency; (4) To know the effect of work discipline, work culture, and work behavior simultaneously on performance at Education and Culture Office of Bantaeng Regency.

This research was conducted in the Education and Culture Department of Bantaeng Regency. This research was done by using quantitative descriptive research. The population of this research was Employee At Education and Culture Office of Bantaeng Regency, by using slovin technique, the sample was 78 Orang. The sampling technique was using simple random sampling. Data were analyzed using multiple regression analysis.

The results showed: (1) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency; (2) Work culture has a positive and significant impact on the performance of employees at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency; (3) Working behavior has positive but not significant effect on employee performance at Education and Culture Office of Bantaeng Regency; (4) Work discipline, work culture, and work behavior influence simultaneously (together) on the performance of employees at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency.

Keyword: *Work Discipline, Working Culture, Work Behavior, Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu hal yang selalu menjadi tujuan pencapaian oleh sebuah organisasi atau lembaga. Baik pada lembaga pemerintahan maupun pada sector privat. Berbagai strategi dilakukan dengan mengerahkan semua potensi, sumberdaya maupun motivasi dan kemampuan yang ada untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan agar dapat mencapai derajat dengan kinerja yang baik.

Seseorang yang bekerja pada sebuah lembaga atau kantor, sepatutnya memiliki keseriusan dan kesediaan dengan tingkat kemampuan tertentu dalam mencapai

tujuan organisasi, tidak terkecuali bagi para pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara yang bekerja pada instansi-instansi pemerintah. Bagi Pegawai Negeri Sipil, tema tentang kinerja ini menjadi topik yang cukup menarik dan dianggap penting, karena dengan menunjukkan kinerjanya, maka akan sangat berguna bagi penegakan peraturan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Sehingga akan bermanfaat pula, baik bagi kepentingan individunya sebagai PNS, bagi masyarakat, maupun bagi bangsa dan negara. Bagi individu PNS, kinerja yang baik akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, dampak positif dari kinerja PNS yang baik, akan memberikan antusiasme masyarakat untuk mendorong terciptanya kepatuhan kepada hukum dan aturan yang ada dilaksanakan dengan baik pula.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang mendasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan oleh suatu kelompok, dan tercermin dalam sikap, dan menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai perilaku dalam bekerja. (Gering dan Triguno,2001:4). Budaya kerja juga diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Dimana budaya kerja dianggap sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna dalam bekerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang akan menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002), dinyatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu; 1) pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya; 2) budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja; 3) budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu; 4) dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan ing ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan sosial. Produktivitas kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat masih ada pegawai kurang mencari alternatif untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, masih kurang teliti dalam bekerja, dan bekerja tidak sesuai prosedur yang ada. Selain itu, pegawai juga kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik karena kebutuhan atau keinginannya kurang terpenuhi, begitu pula lingkungan kerja juga kurang mendukung dalam menyelesaikan tugas dengan baik sehingga budaya dan perilaku sangat berpengaruh, termasuk keterbatasan fasilitas kerja, dan

kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan disiplin kerja yang telah dilakukan oleh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggungjawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari datang tepat waktu dan cara kerja yang rapi, namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya kurang tertibnya pegawai dalam penggunaan jam kerja. Fenomena tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, faktor disiplin kerja, budaya kerja dan perilaku pegawai perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng".

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pada peraturan tata tertib sesuatu bidang yang mempunyai objek, sistem dan metode tertentu. Sedangkan berdisiplin adalah mengusahakan supaya mentaati tata tertib (Purwadarminta, 1996:76).

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "discipline" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih, 2006)

Menurut Hasibuan (2009:193), "Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-normayang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

b. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik (Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, 2002 :13)

Budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja aparatur Negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik (Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama" yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral (2009:23)

c. Pengertian Perilaku Kerja

Menurut Prawirosentono (1999:35), "perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan". Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang

Perilaku manusia merupakan hasil yang kompleks dari maksud-maksud dan persepsi kita mengenai situasi yang ada sekarang, serta asumsi-asumsi atau kepercayaan kita tentang situasi dan orang-orang yang berada dalam situasi itu. Asumsi-asumsi itu didasarkan atas pengalaman dimasa lampau, norma-norma kebudayaan, dan apa yang diharapkan menurut ajaran orang lain. Perilaku manusia merupakan pangkal tolak untuk dapat memahami bagaimana organisasi itu berfungsi. Oleh sebab itu kita harus mengerti lebih dahulu bagaimana orang-orang dalam organisasi itu berfungsi. Manajer yang efektif mensyaratkan untuk mengenali perbedaan perilaku individu bawahannya, kemudian mengelolanya ke arah perilaku kerja yang positif demi pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (goal oriented), dengan kata lain perilaku pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan (Winardi, 2001). Perilaku merupakan semua tindakan yang dilakukan seseorang atau cara bertindak yang menunjukkan tingkah laku seseorang dan tindakan-tindakan tersebut dapat diamati.

d. Pengertian Kinerja

Menurut Dessler (1992:24) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Winardi (1992:46) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari institusi berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Ranupandoyo dan Husnan (2002:52), menyatakan bahwa

kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2011:22), pengertian kinerja dimulai dari kata *job performance* atau *actual job*. Pengertian lain dari Gomes dalam Kohli (1999:23), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sikula dalam Rambat Lupiyoadi (2004:37) mendefinisikan kinerja sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis dan Lokasi Penelitian

Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pejabat Eselon II, Pejabat Eselon III, Eselon IV dan Staf yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 96 orang. Dengan mengambil taraf nyata 5% dan dengan jumlah populasi 96 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara:

$$n = \frac{96}{96(0,05)^2 + 1} = \frac{96}{96(0,0025) + 1} = \frac{96}{0,24 + 1} = \frac{96}{1,24} = 77,4$$

atau jumlah sampel sebanyak 78 orang.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data beserta keterangan yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung.
3. Kuisisioner yaitu responden dari pihak-pihak instansi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

d. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen Penelitian memiliki dua macam yaitu Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Jumlah butir soal yang di uji sebanyak 35 butir soal, secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

Jumlah butir soal pada variabel Disiplin	= 8 butir pernyataan
Jumlah butir soal pada variabel Budaya Kerja	= 9 butir pernyataan
Jumlah butir soal pada variabel Perilaku Kerja	= 8 butir pernyataan
Jumlah butir soal pada variabel Kinerja	= 10 butir pernyataan
Total butir soal	= 35 butir pernyataan

(Kuisisioner Pra Uji Validitas Terlampir)

Jumlah responden yang dilibatkan untuk uji validitas butir soal adalah sejumlah 30 orang.

Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung.

Nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan $df = n - 2 = 28$ ($n =$ jumlah responden/sampel). Pada tingkat kemaknaan 5%, maka akan didapatkan angka r tabel sebesar 0,361.

- Jika r tabel > r hitung berarti butir soal tidak valid
- Jika r tabel < r hitung berarti butir soal valid

Uji Validitas Butir Pernyataan Disiplin

Dari hasil uji validitas data terhadap butir pernyataan Disiplin dengan menggunakan SPSS 21, diperoleh data sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Pernyataan Disiplin

No	r hitung	r.tabel	Kriteria Valid r tabel < rhit	Keputusan
P1	,345	0,361	r tabel < rhit	Tidak valid
P2	,535	0,361	r tabel < rhit	valid

P3	,383	0,361	r tabel < r hit	valid
P4	,542	0,361	r tabel < r hit	valid
P5	,466	0,361	r tabel < r hit	valid
P6	,444	0,361	r tabel < r hit	valid
P7	,597	0,361	r tabel < r hit	valid
P8	,408	0,361	r tabel < r hit	valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 8 butir soal bila dibandingkan dengan nilai r tabel pada $df = 28$ sebesar 0,361. Maka butir soal yang tidak valid adalah soal nomor 1 dengan nilai Corrected Item-Total Correlation atau r hitung sebesar 0,345 atau $0,361 > 0,345$ (r tabel > r hitung). Sedangkan pernyataan nomor 2,3,4,5,6,7,8 dengan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel atau r tabel lebih kecil dibandingkan r hitung sehingga pernyataan tersebut valid.

Uji validitas Budaya Kerja

Hasil uji validitas butir pernyataan Budaya Kerja ditunjukkan oleh hasil olah data spss 21 ditunjukkan tabel 4.2 berikut:

Hasil Uji Validitas pernyataan Budaya Kerja

No	r hitung	r.tabel	Kriteria Valid r tabel < r hit	Keputusan
P9	,321	0,361	r tabel > r hit	Tidak valid
P10	,669	0,361	r tabel < r hit	valid
P11	,364	0,361	r tabel < r hit	valid
P12	,556	0,361	r tabel < r hit	valid
P13	,518	0,361	r tabel < r hit	valid
P14	,415	0,361	r tabel < r hit	valid
P15	,558	0,361	r tabel < r hit	valid
P16	,453	0,361	r tabel < r hit	valid
P17	,669	0,361	r tabel < r hit	valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan table hasil olah data, dari 9 butir pernyataan bila dibandingkan dengan nilai r tabel pada $df = 28$ sebesar 0,361. Maka butir soal yang tidak valid adalah soal nomor 9 dengan nilai Corrected Item-Total Correlation atau r hitung sebesar 0,321 atau $0,361 > 0,321$ (r tabel > r hitung). Sedangkan pernyataan nomor 10,11,12,13,14,15,16,17 dengan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel atau r tabel lebih kecil dibandingkan r hitung sehingga pernyataan tersebut valid.

Uji validitas Perilaku Kerja

Hasil uji validitas butir pernyataan Perilaku Kerja ditunjukkan oleh hasil olah data spss 21 pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas pernyataan Perilaku Kerja

No	r hitung	r.tabel	Kriteria Valid r tabel < rhit	Keputusan
P18	,383	0,361	r tabel < rhit	valid
P19	,571	0,361	r tabel < rhit	valid
P20	,481	0,361	r tabel < rhit	valid
P21	,526	0,361	r tabel < rhit	valid
P22	,333	0,361	r tabel > rhit	Tidak valid
P23	,486	0,361	r tabel < rhit	valid
P24	,553	0,361	r tabel < rhit	valid
P25	,407	0,361	r tabel < rhit	valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan tabel hasil olah data, dari 8 butir pernyataan tentang variabel Perilaku Kerja, terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid yaitu p 22 diperoleh nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih kecil dari nilai r tabel sehingga dikategorikan butir pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Validitas Kinerja

Hasil uji validitas butir pernyataan variabel Kinerja ditunjukkan oleh hasil olah data spss 21 pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas pernyataan Kinerja

No	r hitung	r.tabel	Kriteria Valid r tabel < rhit	Keputusan
P26	,225	0,361	r tabel > rhit	Tidak valid
P27	,347	0,361	r tabel < rhit	Tidak valid
P28	,524	0,361	r tabel < rhit	valid
P29	,473	0,361	r tabel < rhit	valid
P30	,543	0,361	r tabel > rhit	valid
P31	,474	0,361	r tabel < rhit	valid
P32	,449	0,361	r tabel < rhit	valid
P33	,615	0,361	r tabel < rhit	valid
P34	,414	0,361	r tabel < rhit	valid
P35	,583	0,361	r tabel < rhit	valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan tabel hasil olah data, dari 10 butir pernyataan tentang variabel kinerja, Maka butir soal yang tidak valid adalah soal nomor 26 dan 27

dengan nilai Corrected Item-Total Correlation atau r hitung lebih kecil dari 0,361 ($r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$). Sedangkan pernyataan nomor 28,29,30,31, 32, 33, 34,35 dengan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel atau r tabel lebih kecil dibandingkan r hitung sehingga pernyataan tersebut valid.

Jumlah butir soal yang di uji sebanyak 35 butir soal, yang berasal dari 5 variabel, dari kelima variabel tersebut ada beberapa butir pernyataan yang tidak valid, pernyataan yang tidak valid dihilangkan atau dibuang.

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas tahap kedua setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan. Hasil pengujian validitas pada tahap kedua dapat disajikan pada tabel berikut ini yaitu :

Hasil Uji Validitas Tahap II

No	r hitung	r.tabel	Kriteria Valid $r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Keputusan
Disiplin kerja				
p2	0,563	0,361	$r \text{ tabel} > r \text{ hit}$	Valid
p3	0,396	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p4	0,508	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p5	0,509	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p6	0,410	0,361	$r \text{ tabel} > r \text{ hit}$	Valid
p7	0,574	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p8	0,392	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
Budaya Kerja				
p10	0,701	0,361	$r \text{ tabel} > r \text{ hit}$	Valid
p11	0,370	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p12	0,526	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p13	0,555	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p14	0,381	0,361	$r \text{ tabel} > r \text{ hit}$	Valid
p15	0,531	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p16	0,440	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p17	0,701	0,361	$r \text{ tabel} > r \text{ hit}$	Valid
Prilaku Kerja				
p18	0,435	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p19	0,501	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p20	0,432	0,361	$r \text{ tabel} > r \text{ hit}$	Valid
p21	0,549	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p23	0,509	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p24	0,558	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
p25	0,426	0,361	$r \text{ tabel} < r \text{ hit}$	Valid
Kinerja				

p28	0,554	0,361	r tabel > rhit	Valid
p29	0,455	0,361	r tabel < rhit	Valid
p30	0,526	0,361	r tabel < rhit	Valid
p31	0,515	0,361	r tabel < rhit	Valid
p32	0,458	0,361	r tabel > rhit	valid
p33	0,571	0,361	r tabel < rhit	valid
p34	0,441	0,361	r tabel < rhit	valid
p35	0,622	0,361	r tabel < rhit	valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Pernyataan yang valid pada pengujian instrumen ini secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

Jumlah butir soal valid pada variabel Disiplin	= 7 butir pernyataan
Jumlah butir soal valid pada variabel Budaya Kerja	= 8 butir pernyataan
Jumlah butir soal valid pada variabel Perilaku Kerja	= 7 butir pernyataan
Jumlah butir soal valid pada variabel Kinerja	= 8 butir pernyataan
Total butir soal valid	= 30 butir pernyataan

(Kuisiner Pasca Uji Validitas Terlampir)

c. Hasil Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan jika seluruh pernyataan pada instrumen sudah valid. Hasil uji validitas tahap kedua tanpa mengikutsertakan pernyataan yang tidak valid menghasilkan 30 butir pernyataan yang valid. Selanjutnya instrumen ini diuji reliabilitasnya. Pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2001:39). nilai nilai Cronbach Alfa.

Hasil uji realibilitas masing- masing item ditunjukkan oleh tabel berikut:

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Crombach Alfa	reliabel jika nilai <i>Cronbach Alpha</i> lebih besar dari 0,60	keputusan
1	Disiplin	0,766	0,766 > 0,60	Realibel
2	Budaya Kerja	0,807	0,807 > 0,60	realibel
3	Perilaku Kerja	0,766	0,766 > 0,60	realibel
4	Kinerja	0,787	0,787 > 0,60	realibel

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan tabel dari 4 variabel yang diuji realibilitas menunjukkan nilai masing-masing crombach alfa > dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan butir pernyataan dari keempat variabel yang terdiri atas 30 butir pernyataan adalah realibel.

d. Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial Hasil pengujian disajikan dalam rekapitulasi hasil analisis Regresi Berganda sebagai berikut ini:

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t	Sig
Disiplin (X ₁)	0,277	3,998	0,000
Budaya Kerja (X ₂)	0,715	11,729	0,000
Perilaku Kerja (X ₃)	0,068	1,324	0,190
Konstanta	= -1,303		
R	= 0, 938 ^a		
R square	= 0, 880		
F _{hitung}	= 181,716		
Signifikansi F	= 0,000		

Sumber: Hasil pengolahan data Primer

e. Pengaruh Secara Simultan

Hasil analisis regresi berganda: variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) dan Perilaku Kerja (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) secara simultan/bersama-sama menunjukkan hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 181,716 dengan Signifikan F sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga menolak H₀. Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua Variabel Bebas Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) dan Perilaku Kerja (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Selanjutnya dari analisis regresi berganda diperoleh nilai R sebesar 0,938. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) dan Perilaku Kerja (X₃) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0, 938

Pada penelitian ini, untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan besaran angka *R square*. Hasil *R square* didapat sebesar 0, 880 (di peroleh dari pengkuadratan R yaitu = 0,938 x 0,938). Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel bebas variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) dan Perilaku Kerja (X₃) sebesar 88 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

f. Pengaruh Secara Parsial

Hasil uji parsial Variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja (X_1)
Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (sig 0,000 < 0,05) . Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Koefisien Regresi (B) sebesar 0,277 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah yang menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan Disiplin (X_1), maka akan menambah atau mengurangi kinerja sebesar 27,7%.
- 2) Budaya Kerja (X_2)
Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05 (sig 0,0032 < 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien Regresi (B) sebesar 0,715 dengan tanda positif menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan nilai Budaya Kerja (X_2), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja sebesar 71,5%.
- 3) Perilaku Kerja (X_3)
Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,190 lebih besar dari 0,05 (sig 0,190 > 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Perilaku Kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien Regresi (B) sebesar 0,0680 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah, menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan nilai Perilaku Kerja (X_3), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja sebesar 6,8%.

Berdasarkan pada hasil koefisien regresi (B) di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,303 + 0,277(X_1) + 0,715(X_2) + 0,068(X_3)$$

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (sig 0,000 < 0,05) . Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Koefisien Regresi (B) sebesar 0,277 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah yang menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan Disiplin (X_1), maka akan menambah atau mengurangi kinerja (Y) sebesar 27,7 %.

Hasil penelitian ini mendukung teori Malayu S.P Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-

pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Aritonang (2005) dan Harlie (2010) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut Disiplin memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig}0,0032 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien Regresi (B) sebesar 0,715 dengan tanda positif menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan Perilaku Kerja (X_2), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja (Y) sebesar 71,5%.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robinson, 1994: 173). Kekuatan budaya kerja berhubungan dengan kinerja karyawan dalam 3 (tiga) hal:

- 1) Dengan budaya kerja yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian (goal) antar kelompok atau karyawan dalam organisasi. Dalam budaya organisasi yang kuat, pola perilaku dan praktek yang dianut secara umum oleh semua pihak dalam organisasi dan mengakar kuat. Dalam hal ini budaya organisasi menjadi semacam ikatan yang membimbing setiap kelompok dalam organisasi untuk bergerak menuju pada arah yang sama semakin luas dan semakin kuat nilai yang diyakini bersama oleh semua karyawan dalam semua organisasi akan semakin baik kinerja organisasi tersebut karena semakin efisien penggunaan sumberdaya organisasi.
- 2) Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan. Dengan budaya organisasi yang kuat berarti karyawan-karyawan dalam organisasi mempunyai banyak nilai-nilai yang diyakini bersama-sama. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga para karyawan merasa memperoleh dorongan kerja semakin kuat
- 3) Budaya kerja yang kuat merupakan kontrol dan menciptakan struktur bagi perusahaan berdasarkan atas nilai-nilai yang diyakini bersama-sama dan norma-norma kelompok yang berlaku umum. Dengan budaya yang kuat, organisasi tidak perlu menyadarkan diri pada birokrasi formal yang kaku justru dapat menghalangi motivasi dan inovasi dalam menghadapi tantangan usaha yang harus dengan cepat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Tseng et al. (2011) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini disebabkan perbedaan tingkat pengetahuan dan latar belakang nilai-nilai

keyakinan sehingga berbeda di dalam kemampuan kerja, namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rashid et al. (2003) bahwa budaya organisasi yang kuat akan memberikan kinerja yang superior. Juga penelitian Arogyaswamy & Byles (2002) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Xenikou & Simosi (2006) menyatakan bahwa kuatnya budaya organisasi menjadi penentu kinerja karyawan.

c. Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

Analisis Regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,190 lebih besar dari 0,05 ($0,190 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel Perilaku Kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Koefisien Regresi (B) sebesar 0,0680 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah, menyatakan bahwa setiap peningkatan atau penurunan nilai Perilaku Kerja (X_3), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja (Y) sebesar 6,8 %.

Pada dasarnya terdapat dua jenis perilaku kerja yaitu perilaku kerja positif dan negatif, menurut Siagian (1995) Perilaku kerja positif adalah perilaku yang mendorong tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi dengan tingkat efisiensi, efektifitas, dan produktifitas yang tinggi. sebaliknya perilaku kerja negatif akan berdampak buruk pada tujuan organisasi.

Kreitner and Kinicki (2009 : 394) menjelaskan bahwa dalam bekerja ada beberapa perilaku karyawan yang tidak dapat dipantau dalam proses pencapaian kinerja, dalam fakta di lapangan peneliti mendapati beberapa perilaku yang tak dapat dipantau bisa muncul ketika atasan sedang tidak berada di kantor, banyak pegawai yang meninggalkan kantor dan kembali pada saat ceklok pulang, mereka ceklok masuk ketika pagi kemudian meninggalkan pekerjaan dan kembali sore hari untuk ceklok pulang. Beberapa karyawan datang tepat waktu tinggal di kantor sampai jam pulang namun kesibukan mereka hanya mengutak atik komputer atau gadget main game atau bermedia sosial, Begitupula dalam pembuatan SK kepanitiaan kegiatan, secara tertulis banyak karyawan yang dilibatkan dalam SK kepanitiaan tapi dalam kenyataannya hanya segelintir yang aktif bekerja dalam kegiatan tersebut, namun hasil yang dicapai tetap dilaporkan sebagai kinerja bersama.

Hasil penelitian ini inkonsisten (berbeda) dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Ginanjar, M (2013) yaitu terdapat hubungan antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Sleman, begitupun dengan hasil penelitian dari Oktaviana E.S (2012) yang menyatakan bahwa perilaku kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja Bidan desa dalam pencapaian target K4 di Kabupaten Ngawi, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wally A.M, dkk (2013) menemukan bahwa ada hubungan antara perilaku kerja terhadap kinerja tenaga perawat di Puskesmas perawatan Hila kecamatan Leihitu kabupaten Maluku utara.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah tidak ada pengaruh signifikan antara perilaku kerja dengan kinerja pegawai yang jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang sejalan adalah hasil penelitian Lidya K. Suryono, Adisty A. Rumayar, Franckie R.R. Maramis (2016) yang secara tegas menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara perilaku kerja dan kinerja, dalam penjelasannya A. Rumayar, Franckie R.R. Maramis (2016) yang menyebabkan inkonsistensi hasil penelitian dari penelitian sebelumnya adalah Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah tidak adanya hubungan antara perilaku kerja dengan kinerja pegawai yang jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, ini dikarenakan kurangnya spesifikasi dalam penilaian variabel, seperti pada penelitian Wally A.M,dkk (2013) yang pada variabel perilaku kerja digolongkan dalam beberapa faktor yaitu: kepemimpinan, motivasi dan kepuasan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Perilaku Kerja secara simultan terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

Hasil analisis regresi berganda: variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) dan Perilaku Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) secara simultan/bersama-sama menunjukkan hasil nilai F hitung adalah sebesar 181,716 dengan Signifikan F sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga menolak H0. Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua Variabel Bebas Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) dan Perilaku Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi supaya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. (Hariandja, 2002)

Selain itu Kinerja berhubungan dengan budaya dan desain dari konsistensi pengendalian manajemen(disiplin terhadap norma yang telah disepakati bersama) yang berdasarkan pada budaya (Bimberg, 2004; Brigibe, 2007; dan Bernard 2010). Pernyataan ini konsisten dengan Contingency Theory dari organisasi (Hall, 1978) yang menyatakan bahwa struktur organisasi pada konteks organisasi, dapat mempengaruhi kinerja. Susanto (1997) menyatakan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajibannya berinteraksi dengan perilaku individu di dalam organisasi dalam membentuk kinerja. Sejalan dengan studi yang dilakukan Kempt & Dwyer (2001) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa ketaatan pada aturan atau norma (disiplin) serta jaringan budaya berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dalam arti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dalam arti, semakin baik penerapan budaya kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Perilaku kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dalam arti, semakin meningkat perilaku kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, tetapi dalam kasus ini peningkatan kinerja pegawai tidak signifikan akibat perilaku kerja.
4. Disiplin kerja, budaya kerja, dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dalam arti, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik penerapan budaya kerja, dan semakin tinggi perilaku kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

REFERENSI :

- Arikunto, S. 2010. **Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan Praktek**. Edisi Revisi Cetakan 14. Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2003. **Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta, Liberty.
- As'ad, Moh, 2002. **Psikologi Industri, Edisi Keempat**. Yogyakarta, Liberty.
- Davis, Keith,dan *Newstorm*. 1996. **Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Tujuh**. Jakarta, Erlangga.
- Dwi Oktavia, Fenny. 2013. **Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu**. Tesis. Tidak diterbitkan.
- Departemen Agama RI Inspektorat Jendral (2009), **Pengembangan Budaya Kerja**. Departemen Agama.

- Eko Prasetyo, Andi. 2011. **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi**. *Skripsi*. Tidak diterbitkan.
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001. **Budaya Kerja Organisasi Pemerintah**. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
- Haditono, Sri Rahayu.1996. **Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam berbagai bagiannya**. Yogyakarta, Gajah Mada University.
- Handayani. N, Sri. 2013. **Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja PNS Sekretariat DPRD Kota Makassar**. Tesis. Tidak diterbitkan.
- Handoko T. Hani, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas**. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi**. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kunarto. 2004. **Manajemen Kinerja**. Jakarta, Rajawali
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Nawawi Hadari. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. **Budaya Organisasi, Cetakan Kedua**. Jakarta, Rineka Cipta.
- Nugroho, Soeprpto, 2004. **Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan Professional**. Jakarta, Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex. S. 1996. **Manajemen Personalia**. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Purwadarminta, 1996, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**. Jakarta, Balai. Pustaka.
- Ramdhanie, Andi. 2014. **Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Financial Advisor (Studi pada Kantor Financial Service di Makassar**. Tesis. Tidak Diterbitkan.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad *Husnan*. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy (2005). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta, Rajawali Press.
- Robbins. P.S. 2002. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Jakarta, Erlangga.
- Rusdiansyah dan Dahlan. 2015. **Dasar-Dasar Manajemen**. Makassar, Alauddin University Press.

- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2**. STIE YKPN
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Soedjono, Imam. 2002. **Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja**. Jakarta, Aksara Baru.
- Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna. 2013. **Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak**. Tesis. Tidak diterbitkan.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Sardiman, A.M. 1992. **Interaksi Motivasi Belajar Mengajar**. Jakarta, Rajawali.
- Siagian, Sondang P. 1994. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Teguh Sulistiyani Ambar, (2004) **Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Gaya Media
- Esa, Kresna Wahyu dan Dian Prawitasari (2014). **Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia di Semarang**. Semarang: Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.