

## Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan di PLN UP3 Makassar Utara

Fatmala Fatmala<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada  
Corresponding Email: [fatmalasyam31@gmail.com](mailto:fatmalasyam31@gmail.com)

### ABSTRACT

The Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Discipline on Employee Performance at PT. PLN (Persero) North Makassar Customer Service Implementation Unit. This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) North Makassar Customer Service Implementation Unit. This type of research is quantitative research using a questionnaire as a source of data collection. This study used 65 respondents using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that: Leadership style has a negative and insignificant effect on employee performance, and Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, discipline has a positive and insignificant effect on employee performance, and then Organizational Culture variable is the most dominant variable influencing employee performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Discipline and Performance.

### I. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Era modern ini peran PLN sangat penting bagi kehidupan keseharian masyarakat Indonesia, dimana saat ini listrik menjadi salah satu kebutuhan utama masyarakat terutama perusahaan-perusahaan atau industri. Meskipun listrik sudah lebih dari seabad di negeri ini, namun kelistrikan Indonesia masih sering menjadi sorotan publik. Hal ini, disebabkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja karyawan PLN. Dalam hal kinerja karyawan, kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara masih kurang.

Hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya keluhan dari masyarakat, misalnya terjadi masalah teknis dari PLN, lambat menangani masalah tersebut sehingga masyarakat merasa dirugikan, masalah kesalahan pengimputan data ketika masyarakat melakukan registrasi untuk pemasangan baru atau penambahan daya listrik, dan masih banyak keluhan lainnya. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pimpinan untuk memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Budaya baru yang dikembangkan perusahaan telah ditetapkan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara melalui pedoman perilaku (code of conduct) menjelaskan bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja. Pengembangan potensi individu ini sangat bergantung pada bagaimana perusahaan membentuk pengembangan karir karyawan, dan hal ini sangat berpengaruh pada budaya perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai, dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal ini terlihat jelas dengan belum tercapainya target yang maksimal sesuai yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan judul yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara.

## II. Tinjauan Teori

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa, “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Menurut Wirawan (2015:21) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang mememanajementi manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

### b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoaha (2019:122), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin bawahan atau para pengikutnya. Kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

### c. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2007) budaya organisasi merupakan system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. System makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

### d. Kedisiplinan

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang ditulis maupun tidak ditulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Satrohadiwijoyo, 2012).

### e. Kinerja Karyawan

Menurut Ilyas dan Ferryansyah (2013) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi Kerangka Teoritis

### f. Hipotesis

Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara.

### III. Metode

#### a. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara yang beralamat di Jl. Gunung Latimojong No.6 , Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian ini berlangsung selama dua bulan yaitu bulan Oktober sampai dengan bulan November.

#### b. Instrumen Penelitian

Data Primer adalah sumber data yang diperoleh dengan menyebarkan kusioner. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dengan membagikan kusioner kepada responden yang berisi pernyataan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Data Sekunder, yaitu berupa gambaran tentang gambaran umum instansi dan deskripsi pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara. Populasi diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan dan usia. Jumlah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara adalah 65 orang. Sampel dalam penelitian ini sama besarnya dengan jumlah populasi. Maka pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 65 orang.

#### c. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara menyebarkan angket (kuesioner) yaitu daftar pernyataan yang diberikan kepada responden secara tertulis dan dijawab secara tertulis pula oleh responden sesuai dengan pendapat ataupun pengalamannya. Dalam penelitian ini, penulis juga menambahkan metode pengamatan dan wawancara untuk menguatkan hasil penelitian.

#### d. Analisis Data

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi liner berganda dan Uji T. Analisis regresi linear berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variable bebas (independen). Uji T (Parsial). Menurut Ghazali (2012:98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variable independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variable dependen secara parsial.

### IV. Hasil

#### 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### a. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	43	66,2
Perempuan	22	33,8
Total	65	100

Sumber data: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dari total 65 responden, 43 responden berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 66,2% dan 22 responden berjenis kelamin perempuan atau sebesar 33,8%. Penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 43 responden atau 66,2%.

##### b. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	14	21,5
D3	18	27,7
S1	32	49,2
S2	1	1,6
Total	65	100

### Sumber data: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dari total 65 responden, 14 responden berpendidikan SMA atau sebesar 21,2%, 18 responden berpendidikan Diploma 3 (D3) atau sebesar 27,2%, 32 responden berpendidikan Strata 1 (S1) atau sebesar 49,2%, dan 1 responden berpendidikan Strata 2 (S2) atau sebesar 1,6%. Penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan S1 sebanyak 32 responden atau 49,2%, hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan sudah mampu memberikan gambaran jenjang pengetahuan responden.

#### c. Umur

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	28	43
31-40 tahun	24	37
41-50 tahun	13	20
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber data: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dari total 65 responden, menunjukkan 28 responden berumur 21 sampai 30 tahun atau sebesar 43 %, 24 responden berumur 31-40 tahun atau sebesar 37%, dan 13 responden berumur 41-50 tahun atau sebesar 20 %. Penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 28 responden atau sebesar 43%, hal tersebut dapat digambarkan bahwa tingkat usia yang mendominasi masih dalam masa produktif.

## 2. Regresi Linear Berganda

### Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variable Independen	Variabel Dependen	B (Koefisien Regresi)	Beta	Thitung	Sig t	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Kinerja	-0.248	-0.361	-1.857	0.068	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	Kinerja	0.342	0.354	2.667	0.010	Signifikan
Kedisiplinan	Kinerja	0.203	0.227	1.627	0.109	Tidak Signifikan

N= 65  
R= 0.367  
Rsquare = 0.134  
Ajusted Rsquare= 0.092

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 40.631 - 0.248 X1 + 0.333 X2 + 0.201 X3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kedisiplinan

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

a.  $\beta_1 = -0.248$

Nilai koefisien dari variable X1 adalah negatif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variable Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai X1 sebesar -0.248 dan signifikansi menunjukkan angka lebih besar yaitu 0.068 dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b.  $\beta_2 = 0.342$   
Nilai koefisien dari variable X2 adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.342 dan signifikansi menunjukkan angka 0,010 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variable Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c.  $\beta_3 = 0.203$   
Nilai koefisien dari variable X3 adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0.203 dan signifikansi menunjukkan angka 0,109 yang berarti lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variable Kedisiplinan (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji kelayakan model dalam regresi linear berganda menggunakan software SPSS. Nilai Rsquare sebesar 0.134 berarti judul yang di bangun menggambarkan fakta yang tidak sebenarnya di tempat penelitian sebesar 13.4% sementara sisanya sebesar 86.6% merupakan keterbatasan instrumen penelitian dalam mengungkap fakta dan error peneliti.

### 3. Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel di atas nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar -1.857 sedangkan nilai t table sebesar 1.668. Maka dapat disimpulkan t hitung  $-1.857 < t \text{ table } 1.668$  dan nilai signifikan 0.068 lebih besar dari 0.05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan, dengan demikian H1 ditolak.

2. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung Budaya Organisasi sebesar 2.667 sedangkan nilai t table 1.668. Maka dapat disimpulkan t hitung  $2.667 > t \text{ table } 1.668$  dan nilai signifikan 0.010 lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan demikian H2 diterima.

3. Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung Kedisiplinan sebesar 1.627 sedangkan nilai t table 1.668. Maka dapat disimpulkan t hitung  $1.627 < t \text{ table } 1.668$  dan nilai signifikan 0.109 lebih besar dari 0.05 sehingga hipotesis tidak terbukti, dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan demikian H3 ditolak.

4. Variable Budaya Organisasi (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

## V. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linear berganda. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dilakukan dengan baik sehingga tidak meningkatkan kinerja karyawan. Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa delegating merupakan indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami bahwa gaya kepemimpinan delegating yang baik sangat perlu dalam suatu organisasi. Namun pengaruh pada selling dan participating merupakan indikator yang paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masih

kurang baik dan masih perlu ditingkatkan, karena gaya kepemimpinan yang baik akan sangat berdampak terhadap suatu kelancaran dalam kegiatan organisasi. Masih banyak karyawan yang tidak terbuka terhadap pimpinan, sehingga apa yang mereka butuhkan dan apa yang menjadi keluhan dalam pekerjaan tidak diketahui secara menyeluruh oleh pimpinan. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan. Persepsi karyawan terhadap selling dan participating yang merupakan indikator dari gaya kepemimpinan yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah. Hal tersebut mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi kurang mendukung mereka. Namun, kesan tersebut membuat mereka tetap melaksanakan pekerjaan sebagaimana prosedur yang ada ditempat kerja.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Alfiah Widi Astutik (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa para responden memahami semakin baik budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan indikator tersebut dapat dilihat bahwa karyawan sudah memiliki hubungan yang baik sesama karyawan dengan dibuktikan tingginya indikator nilai-nilai organisasi. Namun, indikator toleransi dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar masih rendah. Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya budaya organisasi di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Artinya, budaya organisasi harus tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan lebih menghargai nilai-nilai yang ada dalam organisasi, sehingga mendorong menghasilkan pekerjaan yang bermutu yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan sesuai dengan budaya Akhlak yang di terapkan PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

c. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi linear berganda. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan belum diterapkan dengan baik dalam organisasi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Armensyah Stevanisa (2018) yang menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa ketaatan terhadap jam Kerja memiliki nilai rata-rata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami semakin baik kedisiplinan terhadap ketaatan jam kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Namun, kepatuhan terhadap perintah kedisiplinan masih terlihat kurang maksimal. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terlaksana dengan baik dan masih perlu ditingkatkan, karena disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Artinya, disiplin kerja harus tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga akan mendorong menghasilkan pekerjaan yang bermutu yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

## VI. Kesimpulan

Dari hasil yang telah peneliti dapatkan mengenai Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Makassar Utara. Peneliti mendapatkan kesimpulan yang pertama, diamati dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dilakukan dengan baik sehingga

tidak meningkatkan kinerja karyawan. Masih banyak karyawan yang tidak terbuka terhadap pimpinan, sehingga apa yang mereka butuhkan dan apa yang menjadi keluhan dalam pekerjaan tidak diketahui secara menyeluruh oleh pimpinan. Berdasarkan hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka hasil kinerja karyawan akan semakin baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya budaya organisasi di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Artinya, budaya organisasi harus tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan lebih menghargai nilai-nilai yang ada dalam organisasi, sehingga mendorong menghasilkan pekerjaan yang bermutu yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan sesuai dengan budaya Akhlak yang di terapkan PLN UP3 Makassar Utara. Temuan yang ketiga adalah kedisiplinan dimana belum diterapkan dengan baik dalam organisasi. Berdasarkan hasil analisis data, kepatuhan terhadap perintah kedinasan masih terlihat kurang maksimal. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terlaksana dengan baik dan masih perlu ditingkatkan, karena disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Referensi

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Aswada Pressinde.
- Ahmed. (2014). *The Impact og indirect compesation on employee performance : an overview*. Jurnal ISSN vol 4.
- Ayu, B. I. (2004). *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok*. Surabaya: Pers Jawa Pos.
- Ferryansyah. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PPPA Darul Quran)*.
- Gabriela V Wales, d. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Manado*.
- Gomes. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFPE.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen : Dsar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanti. (2007). *Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi PT PLN (PERSERO) APJ Semarang)*. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ivancevuch, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga.
- Moener. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musriha. (2011). *Influences of work behavoir, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus*. Indonesia: Jurnal Academic research international vol.1.
- Nawawi. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurdin Batjo, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Paganda, B. (2014). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Suri Tani Pramuka)*.

- Priyatno, D. (2012). *belajar praktis analisis paramatik dan non paramatik dengan SPSS cetakan pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta .
- Stephen, R. (2002). *Essentials of Organizational Behavoir (Terjemahan) Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Stevanisa, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- Sugiyona. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D cetakan ke Sembilan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani. (2004). *Kemitraan dan Modul-modul Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Supratikno. (2006). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tampi, G. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya Di Manado.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisis ke satu*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umala, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veitzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2001). *Etika Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*. Malang: CV. Citra Malang.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Oragisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.
- Wirjana. (2007). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta.