

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA
SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI BANTEN**

Muhyati¹, Tata Rustandi², Udin Suadma³, Billy Tejaarief⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bina Bangsa

Email : yatimuh84@gmail.com¹, tata.rustandi1965@gmail.com²,
udinsuadma1973@gmail.com³, billy.tejaarief@gmail.com⁴

ABSTRAK: Pengelolaan SDM yang efektif dan budaya organisasi yang sehat membentuk perilaku serta meningkatkan kinerja pegawai, mendukung produktivitas dan efisiensi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten dengan motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 200 responden yang terdiri dari pegawai yang berstatus PNS dan Non PNS. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan sebesar 10%), sampel yang di dapat sebanyak 66 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS), atau *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan software SmartPLS 3. Hasil penelitian pada persamaan struktural 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien 0.424 dengan t-statistik 2.991, kemampuan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien 0.060 dengan t-statistik 0.583, disiplin kerja (X_3) memiliki koefisien 0.254 dengan t-statistik 2.046 sedangkan pada persamaan struktural 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien 0.042 dengan t-statistik 0.377, kemampuan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien 0.200 dengan t-statistik 2.211, disiplin kerja (X_3) memiliki koefisien 0.307 dengan t-statistik 2.690 dan motivasi kerja (Z) memiliki koefisien 0.373 dengan t-statistik 3.051. Kesimpulan penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara kemampuan kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk budaya organisasi dan disiplin kerja hasil penelitian menunjukkan pengaruh terhadap motivasi sedangkan kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi. Hasil lainnya menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi.

ABSTRACT: Effective human resource management and a healthy organizational culture shape behavior and enhance employee performance, supporting productivity and efficiency. Both intrinsic and extrinsic motivation drive employees to achieve optimal

performance. This study aims to determine the influence of organizational culture, work ability, and work discipline on employee performance at the Provincial Education and Culture Office of Banten, with motivation as a mediating variable in this relationship. The method used in this research is quantitative, with a population of 200 respondents consisting of civil servants (PNS) and non-civil servants (Non-PNS). The sample was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in a sample size of 66 respondents. Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) or Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3 software. The results of structural equation 1 show that organizational culture (X1) has a coefficient value of 0.424 with a t-statistic of 2.991, work ability (X2) has a coefficient value of 0.060 with a t-statistic of 0.583, and work discipline (X3) has a coefficient value of 0.254 with a t-statistic of 2.046. Meanwhile, the results of structural equation 2 show that organizational culture (X1) has a coefficient value of 0.042 with a t-statistic of 0.377, work ability (X2) has a coefficient value of 0.200 with a t-statistic of 2.211, work discipline (X3) has a coefficient value of 0.307 with a t-statistic of 2.690, and work motivation (Z) has a coefficient value of 0.373 with a t-statistic of 3.051. The study concludes that organizational culture does not have a significant influence on employee performance, while work ability and work discipline show a significant influence on employee performance. Organizational culture and work discipline significantly affect motivation, while work ability does not. The results also indicate that motivation does not mediate the influence of organizational culture, work ability, or work discipline on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, kualitas, dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai. Untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, berbagai variabel pendukung harus diperhatikan dan dikelola dengan baik, di antaranya adalah budaya organisasi, kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi karyawan. Hubungan yang sinergis antara keempat variabel ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan bersama.

Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong terbentuknya nilai-nilai kerja yang positif, seperti integritas, kerja sama, dan inovasi. Pendapat Simamora (2017), sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, individu atau kelompok dalam organisasi bekerja untuk mencapai tujuannya dengan cara yang sesuai dengan hukum, moralitas, dan etika,

serta tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip tersebut. Organisasi yang mampu menanamkan budaya kerja yang sehat akan lebih mudah membangun suasana kerja yang harmonis dan produktif. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan konflik antar pegawai, menurunkan semangat kerja, dan berujung pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi harus menjadi prioritas dalam pengembangan sumber daya manusia.

Selain itu, kemampuan kerja menjadi elemen penting yang berperan langsung dalam menentukan kualitas hasil kerja pegawai. Kemampuan kerja tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga meliputi kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, dan bekerja secara kolaboratif. Pegawai dengan kemampuan yang memadai cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara efisien. Untuk itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan diperlukan guna meningkatkan kapasitas kerja pegawai.

Disiplin kerja juga memainkan peranan krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi. Kedisiplinan yang baik tercermin dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang disiplin menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawabnya dan mampu menjaga kualitas kerja yang stabil. Tanpa kedisiplinan, potensi gangguan terhadap proses kerja dan penurunan kinerja sangat mungkin terjadi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan disiplin yang jelas dan tegas.

Terakhir, motivasi karyawan menjadi penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi, baik yang bersumber dari dorongan internal (motivasi intrinsik) maupun penghargaan eksternal (motivasi ekstrinsik), dapat mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaiknya. Perilaku yang dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi tuntutan disebut motivasi. Manajer dan supervisor perlu mengetahui tujuan insentif staf mereka agar dapat memotivasi mereka secara efektif (Fahmi, 2017). Tanpa motivasi yang cukup, potensi yang dimiliki pegawai tidak akan dimanfaatkan secara optimal, sehingga berdampak pada penurunan kinerja organisasi.

Dengan memperhatikan pentingnya hubungan antara kinerja pegawai, budaya organisasi, kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi, diperlukan strategi pengelolaan yang holistik dan berkesinambungan. Melalui pendekatan ini, diharapkan

organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan bersama secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang termasuk ke dalam penelitian survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS maupun non-PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*, yang merupakan salah satu teknik *probability sampling*. Dalam teknik ini, populasi dibagi ke dalam kelompok-kelompok atau klaster-klaster, dan kemudian klaster-klaster yang dipilih secara acak akan dijadikan sampel. Setelah itu, seluruh individu yang berada dalam klaster yang terpilih akan menjadi responden penelitian.

Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan, perhitungan dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 responden, yang kemudian diambil dari klaster-klaster yang dipilih secara acak."

TEKNIK ANALISIS DATA

Data yang sudah di dapatkan kemudian akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik *inferensial* dengan pendekatan *partial least squares* (PLS), menggunakan *software* SmartPLS 3.

Tahapan statistik *non parametric* PLS-SEM yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi Outer Model (*convergen validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *Cronbach Alpha*)
2. Evaluasi Inner Model (uji *path coefficient*, uji kebaikan model / *goodness of fit*)
3. Uji Hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Outer Model*

1) *Convergen Validity*

Kode Item Pernyataan	Nilai Loading Factors (LF)	Simpulan
X1.1	0,741	Valid
X1.2	0,761	Valid
X1.3	0,764	Valid
X1.4	0,832	Valid
X1.5	0,832	Valid
X1.6	0,918	Valid
X1.7	0,937	Valid
X1.8	0,914	Valid
X2.1	0,808	Valid
X2.2	0,738	Valid
X2.3	0,739	Valid
X2.4	0,800	Valid
X2.5	0,794	Valid
X2.6	0,912	Valid
X2.7	0,866	Valid
X2.8	0,759	Valid
X3.3	0,746	Valid
X3.4	0,795	Valid
X3.5	0,875	Valid
X3.6	0,809	Valid
X3.7	0,893	Valid
X3.8	0,797	Valid
X3.4	0,795	Valid
X3.5	0,875	Valid
X3.6	0,809	Valid
X3.7	0,893	Valid
X3.8	0,797	Valid
Y5	0,906	Valid
Y6	0,968	Valid
Y7	0,952	Valid
Y8	0,928	Valid
Z4	0,831	Valid
Z5	0,952	Valid
Z6	0,938	Valid
Z7	0,964	Valid
Z8	0,770	Valid

2) *Discriminant Validity*

Indikator	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi
X1.1	0,741	0,459	0,469	0,356	0,406
X1.2	0,761	0,269	0,418	0,242	0,315

Indikator	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi
X1.3	0,764	0,337	0,365	0,413	0,504
X1.4	0,832	0,423	0,477	0,501	0,506
X1.5	0,832	0,270	0,254	0,362	0,495
X1.6	0,918	0,472	0,548	0,503	0,581
X1.7	0,937	0,427	0,506	0,484	0,553
X1.8	0,914	0,437	0,497	0,471	0,498
X2.1	0,483	0,291	0,808	0,492	0,505
X2.2	0,489	0,378	0,738	0,374	0,458
X2.3	0,374	0,242	0,739	0,208	0,204
X2.4	0,252	0,319	0,800	0,321	0,275
X2.5	0,278	0,311	0,794	0,465	0,244
X2.6	0,405	0,484	0,912	0,502	0,274
X2.7	0,539	0,505	0,866	0,508	0,338
X2.8	0,489	0,613	0,759	0,442	0,350
X3.3	0,434	0,746	0,456	0,486	0,421
X3.4	0,341	0,795	0,337	0,374	0,296
X3.5	0,314	0,875	0,426	0,552	0,417
X3.6	0,400	0,809	0,325	0,402	0,401
X3.7	0,422	0,893	0,522	0,665	0,512
X3.8	0,384	0,797	0,336	0,431	0,311
Y.5	0,598	0,455	0,375	0,599	0,906
Y.6	0,527	0,443	0,404	0,607	0,968
Y.7	0,549	0,485	0,387	0,589	0,952
Y.8	0,520	0,465	0,455	0,586	0,928
Z.4	0,498	0,594	0,532	0,831	0,454
Z.5	0,462	0,536	0,488	0,952	0,627
Z.6	0,472	0,568	0,476	0,938	0,635
Z.7	0,465	0,574	0,501	0,964	0,653
Z.8	0,374	0,447	0,397	0,770	0,438

Indikator variabel studi ini semuanya memiliki nilai *cross loading* yang tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, seperti yang terlihat pada temuan data dari *cross loading* di atas. Oleh karena itu, simpulannya bahwasannya indikator yang dipakai dalam studi ini untuk menyusun setiap variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

3) Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,950	> 0.6, semua variabel memenuhi
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,925	

Disiplin Kerja (X_3)	0,936	standar reliabilitas komposit.
Motivasi (Z)	0,952	
Kinerja Pegawai (Y)	0,967	

4) *Cronbach Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,940	> 0.7, maka semua variabel yang digunakan reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	0,903	
Disiplin Kerja (X_3)	0,922	
Motivasi (Z)	0,935	
Kinerja Pegawai (Y)	0,955	

2. Inner Model

1) Signifikansi Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Berikut di bawah ini hasil analisis koefisien jalurnya :

- Persamaan struktur 1, Budaya Organisasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Motivasi (Z).

Variabel Laten	t - statistik	t tabel	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Z$	2.991	1.96	t statistik > t tabel, berpengaruh secara signifikan.
$X_2 \rightarrow Z$	0.583	1.96	t statistik < t tabel, tidak berpengaruh.
$X_3 \rightarrow Z$	2.046	1.96	t statistik > t tabel, berpengaruh secara signifikan.

- Persamaan struktur 2, Budaya Organisasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Laten	t - statistik	t tabel	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	0.377	1.96	t statistik < t tabel, tidak berpengaruh.
$X_2 \rightarrow Y$	2.211	1.96	t statistik > t tabel, berpengaruh secara signifikan.

$X_3 \rightarrow Y$	2.690	1.96	t statistik > t tabel, berpengaruh secara signifikan.
$Z \rightarrow Y$	3.051	1.96	t statistik > t tabel, berpengaruh secara signifikan.

3. Efek Mediasi

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel *intervening*. ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Endogen Eksogen	Kinerja Pegawai				Kesimpulan
	Direct Effect		Indirect Effect		
	Koef.	P _{value}	Koef.	P _{value}	
Budaya Organisasi	0.042	0.142	0.766	0.000	Murni Mediasi

*) Motivasi (variabel *intervening* / mediasi)

- 2) Pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi sebagai variabel *intervening*. ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Endogen Eksogen	Kinerja Pegawai				Kesimpulan
	Direct Effect		Indirect Effect		
	Koef.	P _{value}	Koef.	P _{value}	
Kemampuan Kerja	0.200	0.043	0.410	0.000	Mediasi Komplementer

*) Motivasi (variabel *intervening* / mediasi)

- 3) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi sebagai variabel *intervening*. ($X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Endogen Eksogen	Kinerja Pegawai				Kesimpulan
	Direct Effect		Indirect Effect		
	Koef.	P _{value}	Koef.	P _{value}	
Disiplin Kerja	0.307	0.000	0.253	0.034	Mediasi Komplement er

*) Motivasi (variabel *intervening* / mediasi)

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi, sementara kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi. Selain itu, kemampuan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan motivasi (Z) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sementara budaya organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil lainnya menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu memediasi pengaruh kemampuan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kategori mediasi komplementer, namun untuk hubungan budaya organisasi (X_1) dan kinerja pegawai (Y) sepenuhnya di jelaskan oleh variabel motivasi sebagai variabel intervening, ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Setyo Utami & Handoyo Djoko Waluyo (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KSP Lohjinawe, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 6, no. 3 Alfabeta.
- Arief Budi Santoso ISSN 2339-0689. Pengaruh Disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Diponogoro Journal of Management.
- Astaridiah Setianingsih dan Nurul Matinni (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan, Jurnal Tanah Pilih Vol. 1, No. 1, E-ISSN 2777-1113
- Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi ke-6 Bandung: PT. Refika Aditama, 2013
- Dewi Yolanda Putri dan Sari Novi (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai PT Aurora World Cianjur, MANNERS, Vol .II, No. 2
- Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pabrik minyak kayu putih (PMKP) Di Krai Purwodadi, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Edy Sutrisno (2016). Manajemen Sumber daya Manusia, Prenadamedia Group Jakarta.

- Ellisyah Mindaro (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada yayasan rahmany sekayu, Jurnal Katalogis ISSN:2002-2019
- Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 2, No. 1
- Flippo (2014) Personnel Management Singapore: Mc Graw Hill
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja (2012) Manajemen Sumberdaya manusia Jakarta, Grasindo
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- I Gusti Bagus Mahendra dan A. A. Ngurah Gede Sadiartha Widya Amrita (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Agustus, Vol. 1 (No. 3
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mauli Siagian (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam, Jurnal AKRAB JUARA Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari
- Meri Revita (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.
- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2017). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

- Mulyana, Deddy. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014. Cangara, Hafied. Perencanaan & Strategi
- Nike Ningsih Purnama Sari. (2017). Pengaruh Budaya organisasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja.
- Omar Hendro, Mei Priyanto, dan Mustopa Marli Batubara (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin, Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 1 Nomor 1 Edisi Januari 2020 DOI:10.35908/IJMPro
- Robbin (2014) Perilaku organisasi edisi kedua belas Jakarta Salemba Empat Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: cv.
- Sinambela (2012) Kinerja pegawai (teori, pengukuran dan implikasi) Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sri Rumiati Junus dan Suwandi (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota, MULTIPLIER–Vol. I No. 2
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Sedarmayanti, M.Pd., APU Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi
- Suwatno (2013) Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis Bandung Alfa Beta
- Swastha Basu, Pengantar Bisnis Modern. Edisi Ke-8 Yogyakarta: Libberty Offset Yogyakarta, 2013
- T. Hani (2014) Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia Yogyakarta, BPFE
- Uma Sukaran dan Roger Bougie (2013) Research Methode for Business Jakarta Salemba Empat.
- Widodo. 2017. Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh dan Djurwati Soepeno (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15.