

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PETERNAKAN KABUPATEN MAMUJU

Agus Halim

Universitas Muhammadiyah Mamuju

agushalimstiemamaju@yahoo.co.id

ARTICLE DETAILS

History

Received : October

Revised 1 : October

Revised 2 :

Article : October

Accepted

Keywords:

Work Culture,

Motivation,

Discipline,

Employee

Performance

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,342 > 1,67528$ yang diperoleh variabel budaya kerja dengan nilai signifikansinya sebesar $0,008 < 0.05$ dan nilai koefisien regresi (b1) sebesar 3,073 dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,578 > 1,67528$ yang diperoleh variabel motivasi dengan nilai signifikansinya sebesar $0,002 > 0.05$ dan nilai koefisien regresi (b2) sebesar 3,539. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,489 > 1,67528$ yang diperoleh variabel motivasi dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0.05$ dan nilai koefisien regresi (b3) sebesar 5,390.

© Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif, pertumbuhan organisasi bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara baik dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk

organisasi formal yakni organisasi perkantoran. Dengan demikian kantor merupakan tempat diselenggarakan kegiatan registrasi (pencatatan), kompetensi (pengetahuan), komunikasi dan informasi kegiatan tersebut ditujukan untuk menyediakan keterangan dan informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan kepada para pengguna informasi secara optimal.

Menurut Robbin (2008:37) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, sehingga budaya kerja dalam organisasi dapat diartikan sebagai rasa kesatuan pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kepribadian ini muncul dari keyakinan bahwa bekerja tidak semata untuk meraih prestasi namun bekerja tanpa pamrih untuk kepentingan individu tetapi untuk kepentingan bersama.

Perilaku disiplin pegawai dalam bekerja memberikan tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, berhasil atau tidaknya suatu bidang usaha tidak terlepas dari peran pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran yang amat sangat penting dalam organisasi sebab Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju, penulis melihat pegawai mampu bekerja sama dengan baik, meskipun pimpinan tidak berada di Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju, hal ini dapat menunjukkan terdapat budaya kerja yang terbangun. Namun disisi lain penulis juga mengamati masih terdapat pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan bidang kerjanya, Melalui fenomena ini penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “pengaruh budaya kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tanaman pangan hortikultura dan peternakan kabupaten mamuju”.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Handoko (2011:64) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Budaya Kerja

Budaya kerja, merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Adapun pengertian budaya kerja menurut Nawawi (2013:65) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Organisasi atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu, (Handoko 2011:132). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran

aturan-aturan instansi. Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan adalah yang pertama Uji Validitas pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian validitas konstruk. Secara sistematis, rumusan *product moment* untuk mengukur tingkat validitas dengan kriteria pengambilan keputusan adalah Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuisioner valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuisioner tidak valid. Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian, peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputerisasi SPSS 18.0. Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Alfa (konstanta)
b_1 - b_3	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Budaya Kerja
X_2	=	Motivasi
X_3	=	Disiplin
e	=	Standar Error

Untuk uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t), pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai statistik dengan nilai kritis menurut tabel. Apabila nilai

statistik $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Untuk Uji signifikansi simultan (Uji statistik F), pengambilan keputusannya adalah membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F_{tabel} menurut tabel. Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} maka hipotesis alternatif menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, dependen dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara ketiga variabel. Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independen baik secara bersama-sama maupun secara individual terhadap variabel dependen digunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui variabel budaya kerja, motivasi dan disiplin pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju secara satu persatu terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} daengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Uji t mempunyai pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Signifikansi Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Variabel bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig
	Beta	Std Error	Beta	T	
(Constant)	0.455	0.441		0.489	0.570
Budaya Kerja	3.073	3.212	3.253	3.342	0.008
Motivasi	3.539	3.540	3.539	3.578	0.002
Disiplin	5.390	5.410	5.465	5.489	0.000

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 18.0, 2020

Berdasarkan hasil analisis *statistik coefficients* kolom Sig pada tabel 1 di atas, pengujian masing-masing variabel secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil analisis untuk variabel budaya kerja (X1), diperoleh nilai Sig = 0,001, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,001 < $\alpha = 0,05$ dan thitung = 3,342 > ttabel = 1,67528. Hal ini berarti bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju, sehingga hipotesis penelitian diterima.
- b. Hasil analisis untuk variabel motivasi (X2), diperoleh nilai Sig = 0,002, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,002 < $\alpha = 0,05$ dan thitung = 3,578 > ttabel = 1,67528. Hal ini berarti motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju, sehingga hipotesis penelitian diterima.
- c. Hasil analisis untuk variabel disiplin (X3), diperoleh nilai Sig = 0,000, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,000 < $\alpha = 0,05$ dan thitung = 5,489 > ttabel = 1,67528. Hal ini berarti disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik *Coefficients* pada pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta atau $a = 0,455$ serta koefisien regresi $X_1 = 3,073$, $X_2 = 3,539$ dan $X_3 = 5,390$ sehingga dapat dibuat persamaan regresi linear berganda antara budaya kerja (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.

$$Y = 0,455 + 3,073X_1 + 3,539X_2 + 5,390X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta

Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 0,455 yang artinya bahwa jika nilai variabel budaya kerja, motivasi dan disiplin dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 0,455.

2. $b_1 = 3,073$, yang artinya bahwa jika variabel budaya kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3,073 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
3. $b_2 = 3,539$, yang artinya bahwa jika variabel motivasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3,539 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
4. $b_3 = 5,390$, yang artinya bahwa jika variabel disiplin ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5,390 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

Berdasarkan uraian pada tabel 1 dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel independen tersebut, maka variabel disiplin (X_3) paling dominan berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel disiplin paling besar jika dibanding dengan variabel budaya kerja dan motivasi yaitu sebesar 5,390 dengan tingkat signifikansi paling kecil yaitu 0,000. Oleh karena itu, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Signifikan Secara Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui variabel budaya kerja, motivasi dan disiplin pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Uji simultan (Uji F) dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%). Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 2
Hasil Signifikansi Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.323	3	0.441	19.174	.004
	Residual	129.514	51	2.539		
	Total	130.836	54			

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 18.0, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig = 0,004, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ dapat diketahui bahwa tingkat Sig = 0,004 < $\alpha = 0,05$, $F_{hitung} = 19,174 > F_{tabel} = 3,18$. Maka hal ini berarti bahwa secara empiris data mendukung hipotesis yang diajukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.842	.840	1.594

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

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 18.0, 2020

Berdasarkan hasil tabel 3, menjelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,851 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel budaya kerja, motivasi dan disiplin sebesar 0,851 atau 85,1%. Adapun untuk koefisien determinasi (R²) sebesar 0,842 atau 84,2% yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,342 > 1,67528$ yang diperoleh variabel budaya kerja dengan nilai signifikansinya sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b1) sebesar 3,073. Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.

Motivasi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju adalah suatu kondisi dimana pegawai memiliki semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju yang dibuktikan

dengan besaran nilai thitung > ttabel yaitu $3,578 > 1,67528$ yang diperoleh variabel motivasi dengan nilai signifikansinya sebesar $0,002 > 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b2) sebesar 3,539.

Perilaku disiplin pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju dapat dilihat dari ketaatan dan kepatuhan pegawai pada setiap aturan yang telah dibuat oleh kepala Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju, hal tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju yang dibuktikan dengan besaran nilai thitung > ttabel yaitu $5,489 > 1,67528$ yang diperoleh variabel motivasi dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b3) sebesar 5,390.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji regresi linear berganda secara parsial menunjukkan variabel ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana budaya kerja dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ motivasi dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan disiplin dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sedangkan uji regresi linear berganda secara simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 19,174 > F_{tabel} 3,88$. Variabel disiplin yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju, karena nilai signifikannya paling kecil yaitu 0,000 dengan nilai koefisien beta paling tinggi yaitu 5,390.

Untuk peneliti yang relevan dimasa yang akan datang sebaiknya menambah variabel, sehingga lebih maksimal lagi dalam menilai kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Bambang, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Bernadin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
-, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara.
- Ghozali, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif-Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handoko T. Hani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, 2011. *Teori Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta:Ghalia Indonesia).
- Herdiyanto, 2013. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Husain Abdullah, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jayadi Bojonegoro, 2011. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia Edisi Pertama Catatan Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Malayu, SP. Hasibuan, 2009. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas* (Bandung:Bumi Aksara).
- Mangkunegara A.A Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, 2013. *Perilaku Organisasi Edisi Revisi* . Salatiga : STAIN Salatiga Press.
- Nitisemito, 2010. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta.

- Osborn, 2010. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol 4.
- Robbin, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, 2011. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode penelitian Kuantitatif* Edisi Kedua. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Taliziduhu, 2010. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Triguno, 2011. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah* Cetakan Pertama, Jakarta : LAN.