

**ARTIKEL**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER**  
**DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANDARUDARA**  
**INTERNASIONAL JAWA BARAT (PERSERODA)**

---

**ANDRE LUKMAN**  
**NPM. 198020114**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS PASUNDAN**  
**BANDUNG**  
**2022**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda). Pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang didistribusikan kepada 65 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan bantuan software SPSS 28. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) yaitu sebesar 21,30%, pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja yaitu sebesar 20,7%, pengaruh motivasi terhadap kinerja lainnya yaitu sebesar 20,3%, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 39%, pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) yaitu sebesar 0,69%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to explain the influence of organizational culture, quality of human resources, motivation and work discipline on employee performance of PT. West Java International Airport (Perseroda). This type of research is quantitative. The population in this study were employees of PT. West Java International Airport (Perseroda). Collecting data using saturated sampling which was distributed to 65 respondents. Data collection techniques in this study are questionnaires and documentation with Multiple Linear Regression Analysis, with the help of SPSS 28 software. The results of this study indicate that the influence of organizational culture on employee performance at PT. West Java International Airport (Perseroda) is 21.30%, the influence of the quality of human resources on performance is 20.7%, the influence of motivation on other performance is 20.3%, the influence of discipline on employee performance is 39%, the influence of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. West Java International Airport (Perseroda) which is 0.69%.

*Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi perusahaan tidak hanya dilihat pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan atau staf. Sebab, jika hanya pada *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas perusahaan akan tetap rendah. Hal ini dikarenakan para pelaksana di lapangan justru adalah staf.

Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja organisasi perusahaan harus meliputi keseluruhan levelnya, baik level atas, menengah, maupun para bawahan. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi, yang dalam hal ini adalah kinerja PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda), sangat ditentukan kinerja masing-masing karyawan dalam instansi tersebut.

### **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **Identifikasi Masalah**

Permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat kesadaran disiplin dari masing-masing pribadi karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) masih rendah.
2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) melebihi target kurang sesuai.
3. Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan kurang sesuai.
4. Keterampilan karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai.
5. Motivasi yang berasal dari karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) relatif rendah.
6. Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) menunaikan kewajiban kurang sesuai.
7. Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dalam mencapai tujuan perusahaan kurang sesuai.

8. Adanya sumber daya manusia karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dalam melaksanakan tugas organisasi yang telah ditetapkan masih kurang sesuai.
9. Tugas kerja yang diselesaikan oleh karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dalam melaksanakan tugas organisasi yang telah ditetapkan masih kurang sesuai.
10. Ketepatan kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dalam melaksanakan tugas organisasi yang telah ditetapkan masih tidak sesuai.
11. Adanya budaya organisasi yang rendah ditinjau dari relasi yang dibangun atasan dan karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda).
12. Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) bersikap inovatif dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai.
13. Menghormati sesama karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dan saling memberi bantuan, dukungan dan bimbingan tidak sesuai.
14. Menyelaraskan sasaran individu dengan sasaran unit kerja guna mencapai tujuan organisasi tidak sesuai.
15. Semua karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) mampu melaksanakan beberapa fungsi pekerjaan yang diperintahkan atasan dengan baik tidak sesuai.
16. Kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dalam segi kedisiplinan, motivasi kerja, kualitas SDM dan budaya organisasi yang telah ditetapkan masih kurang.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)

2. Bagaimana kualitas sumber daya manusia pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
3. Bagaimana motivasi pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
4. Bagaimana disiplin pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
5. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
6. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
7. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
8. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
9. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
10. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) secara simultan.

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Budaya Organisasi pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
2. Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
3. Motivasi pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
4. Disiplin pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
5. Kinerja Karyawan pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)

6. Besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda).
7. Besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda).
8. Besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
9. Besar pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda).
10. Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) secara simultan.

### **Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan penelitian bermanfaat bagi peneliti, Karyawan, dan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda). Adapun manfaat penelitian ini adalah :

#### **a. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai baban masukan yang berarti bagi PT. Bandaraudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin untuk rneningkatkan kinerja serta bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

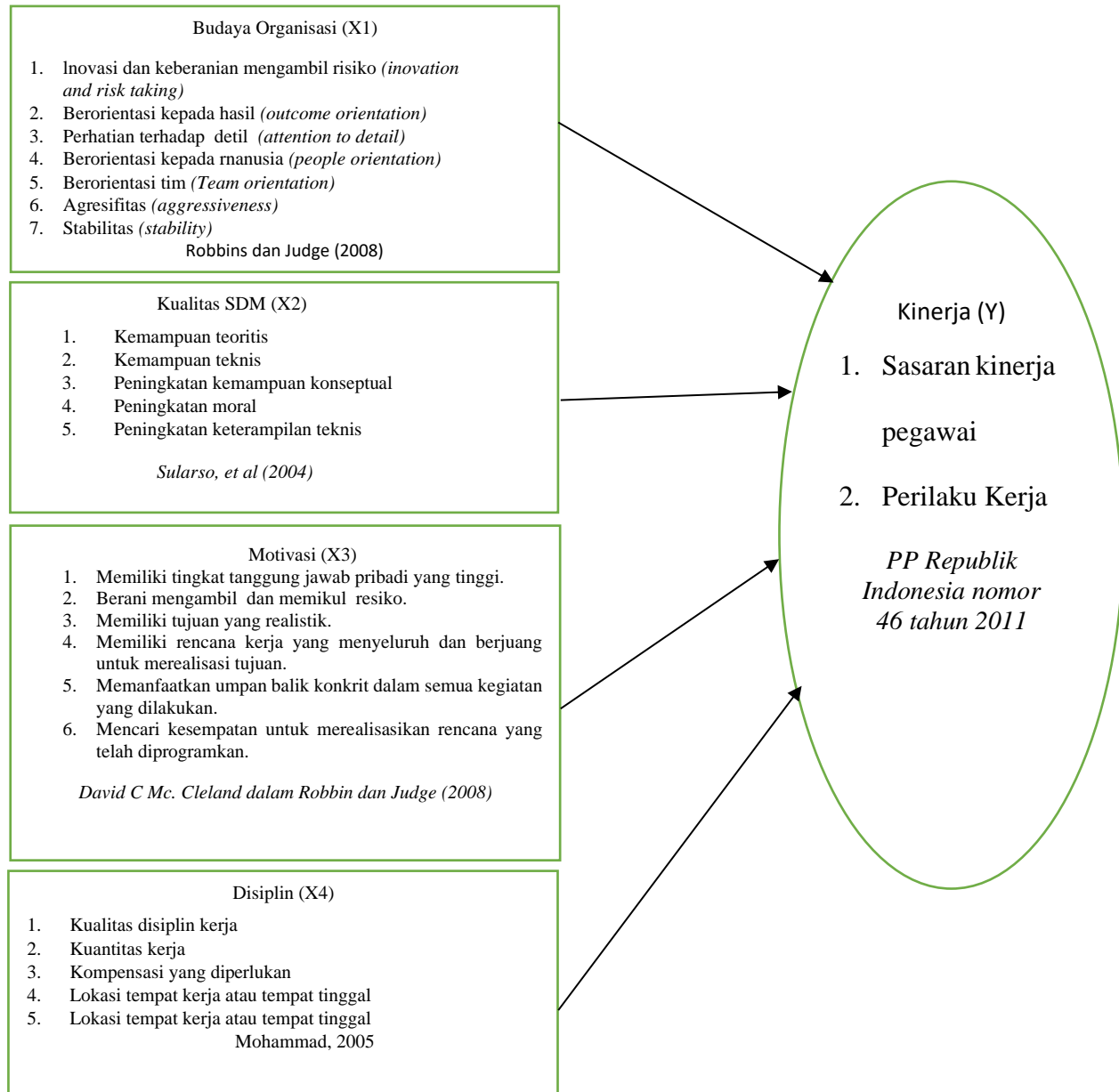
#### **b. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kemampuan para praktisi berkenaan dengan kajian – kajian manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan masukan bagi pemecahan masalah dalam hal yang berkaitan dengan manajemen pengetahuan dan dalam peningkatan intelektualitas Karyawan PT. Bandaraudara Internasional Jawa Barat (Perseroda).

## **II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Dari tinjauan pustaka, maka disusun suatu kerangka pernikiran teoritis yang menyatakan pengaruh antar variabel model dibawah ini digunakan

untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.



**Gambar 1**  
**Paradigma Pemikiran**

## Hipotesis

Berdasarkan hubungan-hubungan teoritis yang dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian, diantaranya sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
2. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda).
4. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda).
5. Terdapat pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) secara simultan.

## III. METODELOGI PENELITIAN

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif (*descriptive quantitative research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanalory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

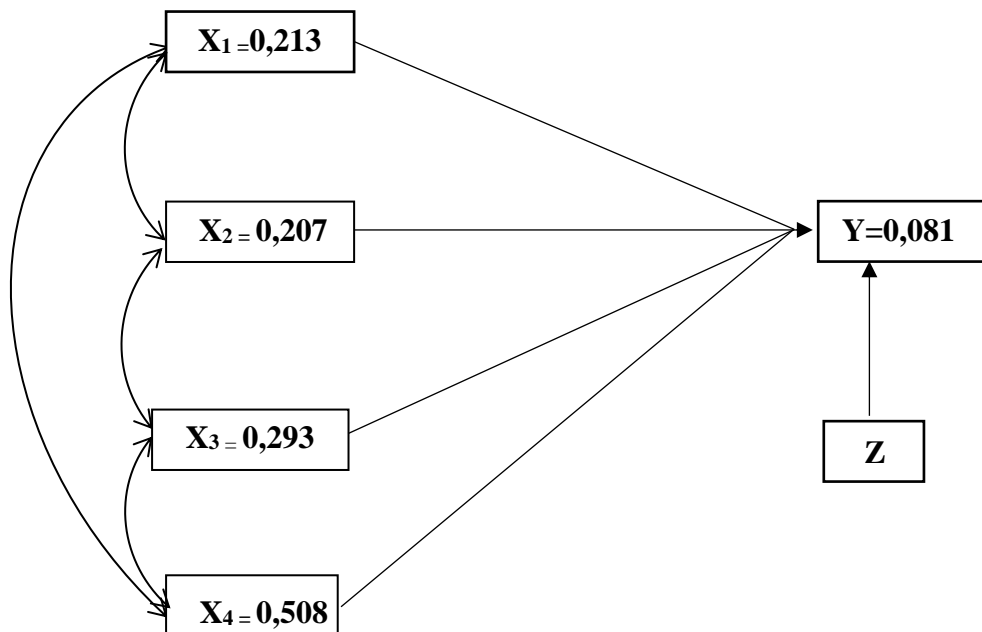
### Hasil Penelitian

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis dapat dikatakan bahwa masing – masing variable yaitu budaya organisasi, kualitas



sumber daya manusia, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis dari masing – masing variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 2**

**Diagram Jalur**

$$Y = 0,0812 + 0,213 X_1 + 0,207 X_2 + 0,293 X_3 + 0,508 X_4$$

**Keterangan :**

- X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> = Kualitas SDM
- X<sub>3</sub> = Motivasi
- X<sub>4</sub> = Disiplin
- X<sub>5</sub> = Kinerja Karyawan
- Z = Peningkatan Perusahaan

Berdasarkan Gambar 2 tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa masing – masing variabel yaitu budaya organisasi (X<sub>1</sub>), kualitas sumber daya manusia (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh terhadap peningkatan perusahaan (Z).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Pengaruh dari budaya organisasi secara parsial dalam penelitian ini, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, berdasarkan data hasil penelitian budaya organisasi merupakan variabel yang menyumbangkan pengaruh terbesar ketiga dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 21,30%.

Pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang terdapat di lingkungan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada budaya organisasi pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat ini maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Pengaruh dari kualitas sumber daya manusia secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja, berdasarkan data hasil penelitian menyumbangkan pengaruh terbesar ke empat dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 20,7%.

Pengujian hipotesis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka akan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kurang baik.

### **Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)**

Pengaruh motivasi secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja, berdasarkan data hasil penelitian menyumbangkan pengaruh kecil jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 20,3%. namun pengaruh ini tidak terlalu berbeda jauh dengan pengaruh

yang dihasilkan oleh variabel budaya organisasi organisasi dan pengaruh kualitas sumber daya manusia.

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh motivasi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja maka semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### **Pengaruh Disiplin (X4) Terhadap Kinerja (Y)**

Pengaruh disiplin secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja, berdasarkan data hasil penelitian menyumbangkan pengaruh terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 39%. Pengaruh ini relative berbeda jauh dengan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel budaya organisasi organisasi dan pengaruh kualitas sumber daya manusia serta motivasi.

### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab IV dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Budaya organisasi pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) masuk kedalam rentang skala kurang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kurang baik.
2. Kualitas sumber daya manusia pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) masuk kedalam rentang skala kurang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kurang baik.
3. Motivasi pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) masuk kedalam rentang skala kurang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kurang baik.
4. Disiplin pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) masuk kedalam rentang skala kurang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kurang baik.

5. Kinerja Karyawan pada PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) masuk kedalam rentang skala kurang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kurang baik.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) yaitu sebesar 21,30%.

7. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) yaitu sebesar 20,7%.
8. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) lainnya yaitu sebesar 20,3%.
9. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) yaitu sebesar 39%.
10. Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda) yaitu sebesar 0,69%

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka menjadi saran yang dapat disampaikan diantaranya adalah :

1. Bagi PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat

Baiknya PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja karyawan menitik beratkan pada variabel-variabel dalam penelitian ini diantaranya adalah budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin, mengingat variabel ini memiliki pengaruh yang relatif kurang baik. Agar supaya pengaruh variabel-variabel berubah menjadi relative meningkat artinya PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat melakukan *controlling*, pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan memperhatikan variabel-variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin.

- 1) Untuk peneliti selanjutnya

Terdapat variabel-variabel lain yang belum diteliti pada kesempatan ini sehingga penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambahkan variabel yang lebih kompleks, sehingga diketahui secara seksama variabel yang vital mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat, pimpinan instansi memperhatikan variabel dalam penelitian ini, adapun dimensi-dimensi variabel budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness* dan *stability*. Untuk variabel kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah peningkatan kemampuan teoritis, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan ketrampilan teknis. Untuk

variabel motivasi dimensi yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistis dan memiliki rencana kerja yang menyeluruh, berjuang untuk merealisasi tujuan, Memanfaatkan umpan balik konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Sedangkan dimensi-dimensi variabel disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kualitas disiplin kerja, kuantitas kerja, kompensasi yang diperlukan, lokasi tempat kerja atau tempat tinggal dan lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014), “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lapien, dan Lucky Dotulong (2015), “Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado,” Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, hal. 87.
- M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarwono, Jonathan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M. Sendow (2016), "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)," *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 4, hal. 329-330.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.