

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta)**

JURNAL



Ditulis oleh :

Nama : Rizka Afista
Nomor Mahasiswa : 11311456
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Jurnal ini telah disahkan dan disetujui oleh dosen pembimbing skripsi dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta)



Nama : Rizka Afista
Nomor Mahasiswa : 11311456
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal.....

Dosen Pembimbing,

(Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam jurnal ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Januari 2018

Penyusun,



(Rizka Afista)

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN
INTERVENING VARIABLE**

(A Study on Employees of Waroeng Steak and Shake in Yogyakarta)

By:

Rizka Afista

Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

ABSTRACT

This study examines the evaluation of employee performance based on work discipline, organizational culture and organizational commitment of Waroeng Steak and Shake's employees in Yogyakarta. This study aims to find out the influence of work discipline on organizational commitment, the influence of work discipline on employee performance, the influence of organizational culture on organizational commitment, the influence of organizational culture on employee performance, the influence of work discipline on employee performance through organizational commitment and the influence of organizational culture on employee performance through organizational commitment at Waroeng Steak and Shake Yogyakarta. The variable data of this research were collected by distributing 77 copies of questioners to the employees of Waroeng Steak and Shake Yogyakarta. The data were analyzed using path Analysis with SPSS program.

The findings of this research indicate that (1) there is a partial influence of work discipline variable on organizational commitment of the employees, (2) there is a partial influence of organizational culture variable on organizational commitment of the employees, (3) there is a partial influence of work discipline variable on performance of the employees, (4) there is a partial influence of organizational culture variable on performance of the employees, (5) there is a partial influence of organizational commitment variable on performance of the employees and there is a partial influence of work discipline and organizational culture variables on performance of the employees through organizational commitment of Waroeng Steak and Shake Yogyakarta employees.

Keywords: work discipline, organizational culture, organizational commitment, employee performance.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta)

Oleh :

Rizka Afista

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Pada penelitian kali ini, dilakukan studi tentang evaluasi tentang kinerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta. Pengambilan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 77 eksemplar pada karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta.. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan program SPSS.

Hasil penelitian menemukan bahwa 1) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, 2) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, 3) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 4) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 5) terdapat pengaruh secara parsial variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta.

Kata kunci : disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu performa dari sebuah organisasi bisnis seringkali terletak dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena demikian pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka perhatian organisasi terhadap sumber daya manusia tersebut sering lebih intensif dibanding dengan faktor produksi yang lain. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Karena karyawan merupakan aset perusahaan yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi (Rusda dan Silalahi, (2015), Prawatya dan Raharjo, (2012), Ray (2015) dan Liana dan Irawati (2014))

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. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan biasanya akan memiliki kinerja yang baik. (Prawatya dan Raharjo, 2012)

Budaya organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara pelaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan. Membahas budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders, and characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Siagian, 2008: 45).

Peran disiplin kerja dan budaya organisasi tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Dalam hal ini komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat tepat dalam memediasi hubungan kedua variabel diatas. Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan

dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan didukung dengan budaya organisasi yang mendukung, hal ini tentunya akan membentuk komitmen organisasi yang baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga dapat terjadi pada organisasi yang memperkerjakan karyawannya dengan jam kerja yang cukup tinggi seperti Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

Fenomena yang berkaitan dengan program disiplin kerja dan budaya organisasi yang ada di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta diantaranya adalah keunikan dalam pengelolaan perusahaan yaitu sebagai perusahaan yang mengusung *Spiritual Company* artinya segala hal yang dilakukan perusahaan sesuai dengan ajaran agama Islam termasuk dalam karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Pemilik usaha kuliner yang telah meraih sertifikat Halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) ini menerapkan prinsip berdagang dengan berpedoman pada Nabi Muhammad SAW dalam proses perdagangannya dan *spiritual company* di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta ini dibuat berlandaskan Al-Qur`an dan Sunnah. Yang dimana program *Spiritual Company* ini diantaranya, berhenti merokok, membaca Al-Quran satu hari satu juz, menghafal surah-surah terpilih, shalat dhuha, menunaikan shalat wajib di awal waktu, serta melakukan pengajian rutin dan lain sebagainya. Keunikan ini yang membedakan usaha kuliner H. Jody Broto Suseno dengan usaha kuliner lainnya di Tanah Air, khususnya di Yogyakarta.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tertarik untuk menganalisis apakah Disiplin Kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, serta apakah Disiplin Kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

1. Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2009:548). Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut (Sudarmanto, 2009:6) kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Berkaitan dengan hal tersebut Prawirosentono (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

a) Penilaian Umum

Penilaian umum merupakan penilaian terhadap kinerja karyawan yang meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerjasama, tanggung jawab, sikap dan inisiatif.

(1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan berkaitan dengan produktivitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tentunya kinerja karyawan bersangkutan harus dinilai baik, selama mutu setiap pekerjaannya juga baik.

(2) Kualitas Pekerjaan

Seorang karyawan harus mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan. Misalnya seorang pengetik yang berkinerja baik, dia akan dan harus mengecek ulang hasil pekerjaannya secara teliti sebelum diserahkan kepada atasannya. Pengecekan oleh dirinya sendiri atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan. Hal ini mempengaruhi kinerja pengetik bersangkutan.

(3) Pengetahuan Atas Tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya tugas seorang sekretaris antara lain, selain pengetikan surat yang tidak boleh salah ketik juga melaksanakan sistem dokumentasi (*filling system*) yang baik. Sistem dokumentasi yang andal untuk surat-surat keluar dan surat-surat yang masuk, untuk memudahkan pencarian kembali dokumen tersebut, bila sewaktu-waktu diperlukan. Hal ini perlu dinilai karena akan mempengaruhi efisiensi pekerjaan administratif para manajer.

(4) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lain cenderung mempunyai kinerja tidak baik.

(5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.

(6) Sikap

Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan, kemampuan menjaga dengan teman sekerja dan kemampuan dalam bekerja sama.

(7) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju

b) Penilaian Atas Ketrampilan

Penilaian ketrampilan terdiri dari ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan, administrasi dan kreatifitas.

- (1) **Ketrampilan Teknis**
Ketrampilan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- (2) **Kemampuan mengambil keputusan atau penyelesaian masalah**
Judgement atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
- (3) **Kepemimpinan**
Kepemimpinan menjadi variabel yang harus dinilai dalam menilai kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.
- (4) **Kreativitas**
Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasan kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

2. Konsep Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2007:193). Tujuan utama dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Manakala aturan perusahaan dilanggar, maka efektivitas organisasi akan terganggu sampai tingkat tertentu. Tujuan disiplin kedua adalah, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia/pimpinan dengan bawahannya. Tujuan disipliner juga diharapkan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif dalam menunjukkan kinerjanya, dengan cara mematuhi seluruh peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen agar dapat menghasilkan suatu *output* sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan (Simamora, 2004:611).

Disiplin kerja karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam perusahaan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakai yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang

diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukka usahanya dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian Liana dan Irawati (2014) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja karyawan. Selain itu terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- H2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

3. Konsep Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”. Edy Sutrisno (2010: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (values), keyakinan- keyakinan (beliefs), asumsi- asumsi (assumptions), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan).

Robbins & Coulter (2010: 63) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau organizational culture adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai- nilai dan praktik- praktik yang dianut bersama (shared) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar- benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Budaya organisasi merupakan bentuk dari nilai-nilai sosial dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi dengan melakukan penanaman nilai-nilai saat pertama karyawan bergabung pada organisasi tersebut. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari bagaimana pendiri perusahaan membuat pedoman perilaku yang memuat budaya organisasi seperti apa yang akan dikembangkan pada organisasinya. Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2013),

Hasil penelitian Fitria, dkk (2014) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Irawati dan Silalahi (2015), Prawatya dan Raharjo (2012), dan Ray (2015) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja operator. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah :

- H3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- H4. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

3. Konsep Komitmen Organisasi

Luthans (2006) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yang dengan itu pula anggota organisasi tersebut mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan, serta kemajuan organisasinya yang berkelanjutan. Komitmen organisasional juga merupakan suatu identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang dinyatakan oleh seorang karyawan dalam organisasi (Ivancevich, *et. al.*, 2005)

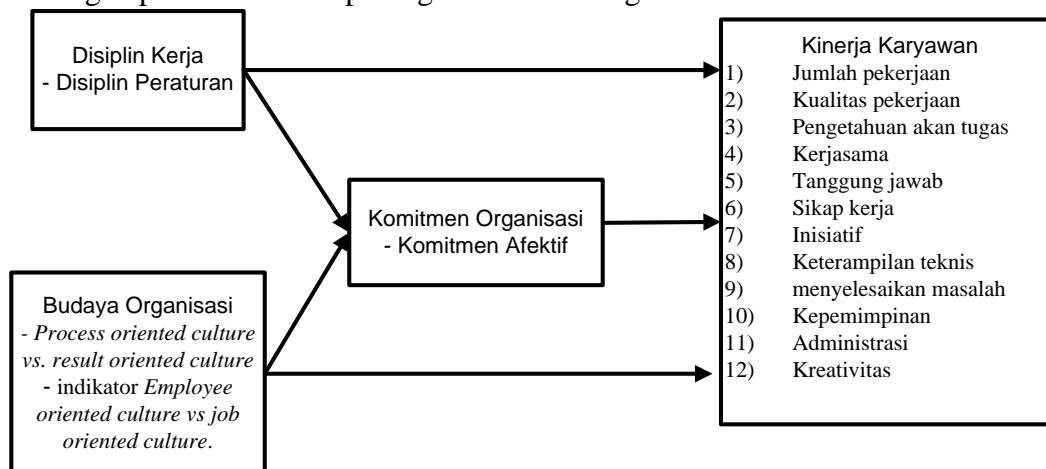
Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi itu sendiri adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia meninggalkan organisasinya dalam keadaan apapun.

Hasil penelitian Nikpour (2017) menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui variabel intervening komitmen organisasi karyawan dimana pengaruh tidak langsungnya jauh lebih tinggi daripada dampak langsungnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah :

- H5. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- H6. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di 5 cabang Waroeng Steak and Shake Yogyakarta yang beralamat Jl. Perumnas No.249, Jl. Colombo No.26, Jl. Cendrawasih No.30, Demangan, Jalan Tamansiswa No.83 dan Jalan Kaliurang Km. 5,6 yang berjumlah 77 orang, sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 77 pegawai.

Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membuat dan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi. Variabel *independent* / variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang diukur menggunakan 4 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Guntur (2000). Variabel bebas yang kedua adalah budaya organisasi diukur dengan 10 item pertanyaan mengacu pada teori Sobirin (2007). Variabel mediasi yaitu variabel penyalur / antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 1999). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang diukur dengan 5 item pertanyaan mengacu pada penelitian Fitriana (2013). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur dengan 12 butir pernyataan mengacu pada teori Prawirosentono, (2012).

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dapat dinyatakan valid, dan hasil reliabilitas menemukan seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Jalur / Path Analysis.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian statistik, terlebih dahulu dilakukan uji trayout, yang bertujuan untuk melakukan testing terhadap instrumen penelitian ini apakah valid atau tidak. Uji validitas digunakan uji coba terpakai yaitu mengambil seluruh sampel yaitu sebanyak 77 responden. Uji validitas menggunakan metode Analisis *korelasi product moment*, Jika koefisien korelasi dari indikator $> r$ tabel (0,222) indikator tersebut valid (Ghozali,2012). Hasil Uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin kerja	0,796 s/d 0,893	0,222	Valid
Budaya Organisasi	0,545s/d 0,795	0,222	Valid
Komitmen Organisasi	0,621 s/d 0,706	0,222	Valid
Kinerja Karyawan	0,469 s/d 0,783	0,222	Valid

Sumber ; Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung > 0,222, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dna kinerja karyawan, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin kerja	0,861	0,6	Reliabilitas Baik
Budaya Organisasi	0,676	0,6	Reliabilitas Baik
Komitmen Organisasi	0,688	0,6	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan	0,896	0,6	Reliabilitas Baik

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha untuk keempat variabel disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada teori diatas maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Analisis Jalur (Path Analisis)

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau *Path Analisis*. Model analisis jalur ini digunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan dua model. Analisis ini dipilih untuk mengetahui pengaruh secara bertahap disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil analisis jalur dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur

Variabel Independen	Model I : Dep. Var Komitmen Organisasi			Model II : Dep. Var Kinerja		
	Beta	T hitung	<i>P – Value</i>	Beta	T hitung	<i>P – Value</i>
Disiplin kerja	0.246	2.350	0.021	0.181	3.585	0.001
Budaya organisasi	0.395	3.779	0.000	0.319	6.007	0.000
Komitmen organisasi				0.629	11.629	0.000

Keterangan : * signifikan pada level 5%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil tersebut dapat dirumuskan persamaan model adalah sebagai berikut:

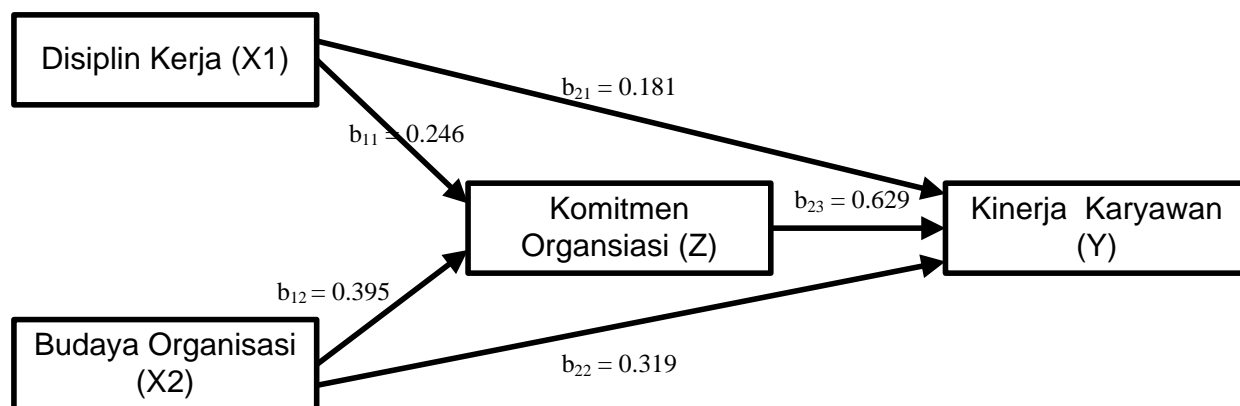
$$Z = 0,246 X_1 + 0,395 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 0,181 X_1 + 0,319 X_2 + 0,629 Z \dots\dots\dots (2)$$

Pada model I, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai *p-value* 0,021 lebih kecil dari *p-value* 0,05. Maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi secara parsial, dengan demikian **hipotesis pertama didukung**. Sedangkan untuk melihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari *p-value* 0,05. Maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi secara parsial, dengan demikian **hipotesis kedua didukung**.

Sedangkan pada model II, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai *p-value* 0,001 lebih kecil dari nilai *p-value* 0,05. Maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian **hipotesis ketiga didukung**. Variabel budaya organisasi mempunyai nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian **hipotesis keempat didukung**. Untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *p-value* 0,05. Maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian **hipotesis kelima didukung**

Hasil analisis jalur disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai intervening ditunjukkan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening dapat dilakukan dengan Uji Sobel seperti Tabel 4

Tabel 4. Uji Sobel

	Pengaruh Tidak Langsung	Z	Sig	Keterangan
X1 → Z → Y	=0.246 x 0.629= 0.155	3.1778	0.0014	Signifikan
X2 → Z → Y	=0,395 x 0,629 = 0.248	3.4581	0.0005	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2017

- Berdasarkan hasil uji *sobel test* nilai Z hitung = 3,178 dan p value sebesar 0,001 berarti p value < 5% (0,001<0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
- Berdasarkan hasil uji *sobel test* nilai Z hitung = 3,458 dan p value sebesar 0,000 berarti p value < 5% (0,000<0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Pembahasan dan Diskusi

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi, artinya semakin baik persepsi karyawan mengenai disiplin kerja maka akan semakin meningkat komitmen organisasi. Disiplin kerja karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan ataupun bawahan. Selain itu adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan mengenai budaya organisasi akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan. Budaya organisasi merupakan bentuk dari nilai-nilai sosial dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi dengan melakukan penanaman nilai-nilai saat pertama karyawan bergabung pada organisasi tersebut. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari bagaimana pendiri perusahaan membuat pedoman perilaku yang memuat budaya organisasi seperti apa yang akan dikembangkan pada organisasinya. Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2010, 39).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya persepsi karyawan mengenai disiplin kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat. 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. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan biasanya akan memiliki kinerja yang baik. (Prawatya dan Raharjo, 2012).

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya persepsi karyawan mengenai budaya organisasi tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara pelaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan. Membahas budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders, and characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Siagian, 2008: 45).

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi karyawan tinggi maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad

berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi itu sendiri adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia meninggalkan organisasinya dalam keadaan apapun.

Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi. Peran disiplin kerja dan budaya organisasi tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Dalam hal ini komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat tepat dalam memediasi hubungan kedua variabel diatas. Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan didukung dengan budaya organisasi yang mendukung, hal ini tentunya akan membentuk komitmen organisasi yang baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Nikpour (2017) menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui variabel intervening komitmen organisasi karyawan dimana pengaruh tidak langsungnya jauh lebih tinggi daripada dampak langsungnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa 1) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, 2) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, 3) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 4) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 5) terdapat pengaruh secara parsial variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja dan 6) budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Implikasi dari temuan ini adalah melakukan pengkajian yang lebih mendalam peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Untuk itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan mengkaji beberapa literatur dan jurnal yang lebih banyak sehingga diperoleh model yang tepat / fit.

2. Implikasi Praktis

Adanya pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, maka sebaiknya perusahaan menambah jenis seragam pegawai, misalnya dalam seminggu ada dua jenis seragam, dan kain yang digunakan sebaiknya dari bahan yang berkualitas, serta desain disesuaikan dengan kebutuhan pegawai yang memiliki mobilitas tinggi, karena seragam dapat menunjukkan identitas sebuah perusahaan, dan karyawan yang menggunakan seragam sesuai peraturan atau tata tertib (SOP) berarti disiplin kerjanya tinggi. Perusahaan sebaiknya memberi kesempatan karyawan untuk memberikan ide-ide mereka atau berinovasi mengembangkan kreatifitas mereka dengan membiasakan karyawan untuk berani mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan akan antusias dan semangat dalam melakukan pekerjaan tidak hanya mengikuti ketentuan yang ditetapkan perusahaan dan hal ini akan cenderung membuat karyawan akan semakin berkembang serta terbiasa dengan adanya perubahan. Begitu juga dalam memupuk komitmen karyawan misalnya setiap bulan memilih dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang paling berprestasi, sehingga karyawan memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan

3. Implikasi untuk penelitian yang akan datang

Untuk itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini, dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja atau lainnya sehingga diharapkan akan memperoleh model yang paling tepat.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sobirin, 2007, *Budaya organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, UPP STIM YKPN
- Fitria Alfiana, Diana Sulianti T, Sri Wahyu Lelly (2014), Peran Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Jember, *ejournal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*
- Fitrina, Zulfa (2013). “*Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Rasidin Padang Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*”, Artikel: Univ. Bung Hatta
- Guntur, Letje S. (2000). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Irawati Rusda dan Ezra Pelita Silalahi (2015), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi Di PT XXX, *ejournal Politeknik Negeri Batam*
- Ivancevich, et.al. 2005, *Organisasi*, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania. Jakarta:Erlangga.
- Nikpour Amin (2017), The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment, *International Journal of Organizational Leadership* 6, 65-72
- Liana Yuyuk dan Rina Irawati (2014), Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1*,
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. Kebijakan Kinerja Karyawan, . Yogyakarta : BPFE
- Prawatya Dipta Adi, Susilo Toto Raharjo (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di KRAI Purwodadi, *Diponegoro Journal Of Management Volume 1, Nomor 1, Halaman 323-331*
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J.,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ray Raymundus I Wayan (2015), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara, *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration Volume 1 , Nomor 2*
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Siagian Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group