

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA

THE EFFECT OF ORGANISATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF EDUCATION PERSONNEL THROUGH MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE

Hari Muharam¹⁾, Nancy Yusnita²⁾, Muhammad Mamun³⁾.

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Pakuan

Corresponden Author: muhammad.mamun@unida.ac.id

ABSTRACT

This study aims and provides valuable insights to examine the effect of organisational culture on the performance of education personnel through motivation and work discipline at Djuanda University. The research method used is quantitative method. This research shows that motivation and work discipline will have a greater influence on organisational culture when mediated by performance. The success of an agency or organisation to achieve a goal is highly dependent on the performance of its employees. A person's performance is said to be good if he is able to complete the assigned tasks on time, always contributes and has good attitudes and behaviour according to work standards that have been determined both by the organisation and the values that apply in the environment where employees work. Another factor that can affect employee performance is motivation. Work discipline is very important for organisational growth, especially to motivate employees to discipline themselves in carrying out work both individually and in groups.

Keywords: *Organizational Culture; Performance; Motivation; Work Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan dan memberikan wawasan berharga untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi dan disiplin kerja pada Universitas Djuanda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja akan lebih besar pengaruhnya terhadap budaya organisasi bila dimediasi oleh kinerja. Keberhasilan sebuah instansi atau organisasi untuk mencapai sebuah tujuan sangat bergantung pada kinerja dari para karyawannya. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, selalu memberi kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan karyawan bekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja; Motivasi; Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Era pembangunan saat ini Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat namun juga pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia merupakan kunci pembangunan di segala bidang. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian organisasi, baik kinerja, produktivitas perusahaan, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi.

Keberhasilan sebuah instansi atau organisasi untuk mencapai sebuah tujuan sangat bergantung pada kinerja dari para karyawannya. Semakin profesional karyawan maka akan meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ketika kinerja tinggi tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan Murdianingsih et al., (2021). Kinerja adalah sebuah *outcomes* dari aktivitas dalam sebuah organisasi. Menurut Pahlawati et al, (2021) kinerja karyawan merupakan hal yang sangat urgent pada perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan secara bersama - sama. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, selalu memberi kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan karyawan bekerja. Sebuah organisasi atau instansi tidak dapat berkembang apabila kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya persaingan yang ada pada saat ini.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, diterapkan dan dikembangkan. Budaya

Organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam pencapaian target perusahaan, Menurut Zuki (2015:02), budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Umam (2017) budaya organisasi memberikan ciri khusus organisasi yang dapat membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi juga merupakan suatu kebiasaan dan norma-norma yang diterapkan dalam perusahaan untuk dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan beraktivitas agar karyawan bekerja dengan giat dan disiplin, sehingga budaya organisasi yang kuat tentunya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Udayana (2017) dan Rikiawan, et all (2017) terdapat pengaruh yang positif antara penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Rukhayati, (2018) menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada identitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung

jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi berarti semangat kerja karyawan juga tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairunnisa (2022) yang berjudul, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Tengah Pandemi Covid-19 Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Ciawi Bogor” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di tengah pandemic covid-19 pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama.

Penelitian ini bertujuan dan memberikan wawasan berharga untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi dan disiplin kerja pada Universitas Djuanda. Penelitian berikutnya dapat mereplikasi model konstelasi yang telah teruji dalam penelitian ini, dimana model konstelasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja akan lebih besar pengaruhnya terhadap budaya organisasi bila dimediasi oleh kinerja.

MATERI DAN METODE

Metode penelitian kuantitatif yang diterapkan dalam penelitian ini dirancang untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan melalui motivasi dan disiplin kerja pada Universitas Djuanda. Pendekatan kuantitatif diperlukan untuk memahami kompleksitas fenomena ini, mengeksplorasi nuansa, dan mendapatkan pemahaman mendalam tentang perspektif, nilai, dan pengalaman berbagai pemangku kepentingan yang terlibat.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain

penelitian pendekatan survei. Survei akan dilakukan untuk mengumpulkan data dari responden yang terdiri dari karyawan tenaga kependidikan di Universitas Djuanda. Desain penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Dalam desain penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang sistematis dan objektif.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini dipilih dengan cermat untuk mencakup berbagai pemangku kepentingan. Dalam penelitian ini peneliti dapat memilih sampel karyawan dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan pada karyawan tenaga kependidikan Universitas Djuanda untuk mewakili populasi karyawan di universitas tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi dan disiplin kerja pada Universitas Djuanda.

Pada bagian ini, akan dijelaskan desain penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan budaya organisasi pada karyawan tendik Universitas Djuanda. Penelitian ini akan menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Survei akan dilakukan untuk mengumpulkan data dari responden yang terdiri dari karyawan tenaga kependidikan di Universitas Djuanda.

Desain penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Creswell (2014), desain penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data melalui survei, eksperimen, atau analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan

antara variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2016), desain penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Dalam desain penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang sistematis dan objektif. Misalnya, dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner tersebut dapat berisi pertanyaan tentang tingkat disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan kemudian dapat dianalisis menggunakan metode statistik seperti regresi untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Selain itu, dalam desain penelitian kuantitatif, peneliti juga perlu memilih sampel yang representatif dari populasi yang diteliti. Sampel yang representatif akan memungkinkan generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Dalam penelitian ini peneliti dapat memilih sampel karyawan dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan pada karyawan tenaga kependidikan Universitas Djuanda untuk mewakili populasi karyawan di perusahaan tersebut.

Selain itu, dalam desain penelitian kuantitatif, peneliti juga perlu memperhatikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen penelitian konsisten dalam mengukur variabel yang sama, maka dari itu peneliti perlu memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Dalam analisis data, peneliti menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis dan menjawab

pertanyaan penelitian. Misalnya, dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, peneliti dapat menggunakan analisis regresi untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Dalam keseluruhan, desain penelitian kuantitatif menurut Creswell (2014) dan Sugiyono (2016) melibatkan pengumpulan data numerik melalui instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Peneliti menggunakan metode statistik untuk menganalisis data dan menguji hipotesis. Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, desain penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek yang terkandung dalam budaya organisasi di Universitas Djuanda yang terdiri dari Inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, erorientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas, kemantapan dibentuk dengan baik oleh Universitas Djuanda sehingga seluruh aspek tersebut dapat menumbuhkan kinerja pada karyawan Universitas Djuanda. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mahyarni, O. dan Meflinda, A. (2019) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis

suatu organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Chairunnisa (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek yang terkandung dalam budaya organisasi di Universitas Djuanda yang terdiri dari Inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, erorientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas, kemantapan dibentuk dengan baik oleh Universitas Djuanda sehingga seluruh aspek tersebut dapat menumbuhkan motivasi pada karyawan Universitas Djuanda. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Muna, N., dan Isnowati, S. (2022) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Yasnimar Ilyas, dan Syaiful Anwar (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek yang terkandung dalam budaya organisasi di Universitas Djuanda yang terdiri dari Inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, erorientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas, kemantapan dibentuk dengan baik oleh Universitas Djuanda sehingga seluruh aspek tersebut dapat menumbuhkan disiplin kerja pada

karyawan Universitas Djuanda. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rahayu, S., dan Dahlia, D. (2023). Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Arif Hartono (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek yang terkandung dalam motivasi di Universitas Djuanda yang terdiri dari pencapaian, hasrat mendapat pengakuan, pengawasan, kondisi kerja dan bayaran dibentuk dengan baik oleh Universitas Djuanda sehingga seluruh aspek tersebut dapat menumbuhkan kinerja pada karyawan Universitas Djuanda. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara, A. P. (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Nur Indah Dwi Antika (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek yang terkandung dalam disiplin di Universitas Djuanda yang terdiri dari kehadiran, mematuhi semua peraturan, kreatif, inovatif dalam bekerja dan tanggung jawab dibentuk dengan baik oleh Universitas Djuanda sehingga seluruh aspek

tersebut dapat menumbuhkan kinerja pada karyawan Universitas Djuanda. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara, A. P. (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Hawignyo (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek yang terkandung dalam budaya organisasi di Universitas Djuanda yang terdiri dari Inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, erorientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas, kemantapan dibentuk dengan baik oleh Universitas Djuanda sehingga seluruh aspek tersebut dapat menumbuhkan kinerja melalui motivasi pada karyawan Universitas Djuanda. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mahyarni, O. dan Meflinda, A. (2019) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Heni Purwanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini

menunjukkan bahwa setiap aspek yang terkandung dalam budaya organisasi di Universitas Djuanda yang terdiri dari Inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, orientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas, kemantapan dibentuk dengan baik oleh Universitas Djuanda sehingga seluruh aspek tersebut dapat menumbuhkan kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan Universitas Djuanda. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mahyarni, O. dan Meflinda, A. (2019) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Puspa Marlina (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja

Pembahasan:

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Motivasi

Motivasi sebagai dorongan internal yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan krusial yang memberikan wawasan mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Djuanda melalui motivasi dan disiplin kerja Hasil analisa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi kerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Djuanda.

Selanjutnya peneliti berikutnya bisa melakukan penelitian pada Universitas lainnya dan disarankan untuk menambah populasi dan sampel penelitiannya sehingga hasil dapat lebih maksimal dan mengeneralisasi semua unsur dunia pendidikan.

Penelitian berikutnya dapat mereplikasi model konstelasi yang telah teruji dalam penelitian ini, dimana model konstelasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja akan lebih besar pengaruhnya terhadap budaya organisasi bila dimediasi oleh kinerja.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja seperti yang sudah diuraikan pada identifikasi masalah, kemudian mengujinya secara empiris pada Universitas lainnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa di Tasikmalaya)
- Bandura, A. a. Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. (*Psychological Review*, 84, 1977) hlm. 191-215.
- Bari, A., Hidayat, R., (n.d.). (2022). *Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget*. U. Publishing Institution Muhammadiyah Palembang Alamat, U., Jend Ahmad Yani, J., & Palembang Sumatera Selatan. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>.
- Bay, H. E., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 565-578.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a

- measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design Qualitative Quantitative and Mixed Methods Approaches CRESWELL*. (4th Ed). London: Sage Publication.
- Cropanzano, R., & Folger, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Sage Publications.
- Drucker, P.F. (1969). *The age of discontinuity: guidelines to our changing society*. New York, NY: Harper & Row.
- Drucker, P.F. (1991). The new productivity challenge. *Harvard Business Review*, 69 (6), 69-79.
- Drucker, P.F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York, NY: Harper.
- Erne, R. (n.d.). (2011). *Knowledge worker performance in a cross-industrial perspective*. *Journal of Universal Computer Science*.
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2015. *Buku Ajar Msdm 2*. Unmuh Ponorogo Press.
Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Fred Luthans, *Organizational Behavior: An EvidenceBased Approach, 12th Edition* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), p. 141.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Hartatik, Puji Indah., (2018). *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana.
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107-121
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Janet, H. (2018). Penerapan Teori Belajar Sosial Albert Bandura Dalam Proses Belajar Mengajar Di Sekolah (Vol. 4, Issue 2). Desember.
- Jack Maxwell Wood, Joseph Wallace, and Rachid Zeffane, *Organisational Behaviour: A Global Perspective, 2nd Edition* (Milton, Qld: John Wiley & Sons Australia, Ltd, 2001), p. 113
- J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. *Organization: Behavior, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill, 2006, pp. 108-109
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2016), pp. 96-100
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organsiasi, Edisi Ketujuh*, terjemahan Gina Gania (Jakarta: Erlangga, 2006), p. 90
- Joosse, P. (2017). Max Weber's Disciples: Theorizing the Charismatic Aristocracy. *Sociological Theory*,

- 35(4), 334–358.
<https://doi.org/10.1177/0735275117740402>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lunenburg, F. C. (2011). *Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations* (Vol. 15).
- Mahyarni, O.: & Meflinda, A. (n.d.). (2019). *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mieg, H.A. (2001). The social psychology of expertise: case studies in research, professional domains, and expert roles. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris di Surakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 423-432.
- Pangestu Wiraatmaja, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Vol. 20, Issue Desember).
- <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Prasetyo, E. T., (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Purwanti (n.d.). (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. In *Kinerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 1).
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rijal, S. (n.d.). (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://www.researchgate.net/publication/369225060>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584-1594.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry

- Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Andi
- Stephen P Robbins & Timothy A Judge, *Organizational Behavior. 15th edition* (USA: Prentice Hall, 2012), PP. 78-80.
- Sudarmanto. (2016). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, Cetakan ke-30
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas* (Yogyakarta: Oryza, 2010), p. 164
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Widyaningrum & Endang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yilmaz, V., & Telsaç, C. (2021). Authority and Bureaucracy from Weber's Perspective. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 42–52. <https://doi.org/10.20875/makusobe.d.903546>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2)
- Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta. Andi Offest.