

DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT (STUDI KASUS PADA KARYAWAN RS KARTIKA HUSADA TAMBUN)

Avian Ratna Furi, Rokiah Kusumadipradja
Program Studi Magister Administrasi Manajemen Rumah Sakit Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9 Kebon Jeruk Jakarta 11510
dr.avianrf@gmail.com

Abstract

Employee performance is the result of quality and quantity that an employee can achieve in performing his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. Performance appraisal system is a process that measures employee performance. There are several factors that affect employee performance such as: personal factors, leadership factors, team factors, system factors, contextual / situational factors. The aim of the research is to provide empirical evidence and analysis of the influence of Leadership Style, Organizational Culture and Employment Discipline on Kartika Husada Tambun Hospital Employee Performance. This research design is quantitative analysis with causal research type through multiple regression testing. The population in this research is all RS Kartika Husada Tambun employee with total sample of 133 people. Sampling technique by convenience sampling, horizon of one shot study. The results showed that: (1) Leadership style, Organizational Culture and Work Discipline had a significant positive effect on Performance, (2) Leadership style had significant positive effect on Performance, (3) Organizational culture had significant positive effect on Performance, (4) Significantly positive to Performance. Research findings indicate that hospital employees have a high level of discipline to improve performance. The implication of the study is that the Director of RS will pay more attention to the needs of the employees in the leadership style, given the discipline of work, applied the organizational culture to improve the performance of better employees.

Keywords: *leadership style, organizational culture, work discipline*

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sistem penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : *personal factors, leadership factors, team factors, system factors, contextual / situasional factors*. Tujuan penelitian adalah untuk memberikan bukti empiris dan analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Kartika Husada Tambun. Desain penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan tipe riset kausalitas melalui pengujian multiple regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Kartika Husada Tambun dengan jumlah sampel sebanyak 133 orang. Teknik pengambilan sampel secara *convenience sampling*, horizon waktu *one shot study*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (4) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan rumah sakit memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja. Implikasi penelitian agar Direktur RS lebih memperhatikan kebutuhan karyawan terlebih pada gaya

kepemimpinan, diberikan disiplin kerja, diterapkan budaya organisasi yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja

Pendahuluan

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass, 1994 dalam Cahyono 2005). Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Perilaku yang selaras dengan kebijakan perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga kepuasan kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan perusahaan

Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi

karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Rumah Sakit Kartika Husada Tambun adalah salah satu rumah sakit swasta kelas C di Bekasi yang memiliki kapasitas tempat tidur aktif adalah 56 tempat tidur. Jumlah total karyawan yang terdiri dari bagian medis dan non medis berjumlah 200 orang. Data kunjungan pasien menunjukkan penurunan 200 orang per bulan sejak bulan Oktober – Desember 2017. Seiring dengan menurunnya jumlah kunjungan pasien setiap bulannya, berarti juga terjadi penurunan produktivitas kegiatan.

Berdasarkan wawancara yang telah saya dilakukan kepada 10 karyawan tentang gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa 70% karyawan terindikasi tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin RS Kartika Husada Tambun. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin RS Kartika Husada Tambun terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin kurang membantu dalam pengembangan diri karyawan. Hal yang sama juga terjadi dengan budaya organisasi yang tercipta di RS Kartika Husada – Tambun, berdasarkan wawancara yang telah saya dilakukan kepada 10 karyawan tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa 80% karyawan terindikasi tidak puas dengan budaya organisasi yang ada di rumah sakit Kartika Husada Tambun. Budaya organisasi yang ada di rumah sakit Kartika Husada Tambun terindikasi

bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang termotivasinya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat yang kurang optimal.

Berkaitan dengan tingkat kedisiplinan, yang terjadi di Rumah Sakit Kartika Husada Tambun, adalah masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan karyawan pulang awal waktu. Hal ini merupakan masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan. Misalnya saja dilihat dari absensi bulan September – November 2017, ada sekitar 20 kali kejadian karyawan ijin, dan 64 orang tidak masuk dengan alasan sakit serta 242 kejadian karyawan cuti.

Tujuan penelitian adalah memberikan bukti empiris dan analisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Kartika Husada Tambun. Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan manajemen rumah sakit terhadap kebijakan yang diambil oleh Direktur RS untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi penelitian ini adalah penurunan kinerja bisa menjadi masalah yang serius bagi rumah sakit, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja dan disiplin kerja merupakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode survey dengan tipe kausalitas dan teknik korelasional. Horizon waktu penelitian menggunakan one shot study. Unit analisis adalah individu karyawan. Analisa data menggunakan regresi linier berganda.

Definisi operasional kinerja adalah persepsi karyawan tentang Hasil keluaran dari aktivitas kerja yang telah dilakukan

sesuai dengan tanggung jawab mencapai tujuan, alat ukur dengan mengisi kuisioner dan skala ukur ordinal. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu, alat ukur dengan menggunakan kuisioner dan skala ukur ordinal. Budaya organisasi merupakan dasar dari setiap aspek yang berkembang didalam organisasi, oleh karena itu para pemimpin perusahaan sepatutnya dapat menanamkan unsur-unsur budaya yang kuat kepada seluruh karyawannya, cara ukur dengan menggunakan kuisioner dan skala ukur ordinal. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, cara ukur dengan menggunakan kuisioner dan skala ukur ordinal.

Hasil dan Pembahasan

Hasil validitas dan realibilitas dari questioner sebagai berikut :

Variabel	Pernyataan	hasil	r tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan	GK 1	0,400	0,176	Valid
	GK 2	0,748	0,176	Valid
	GK 3	0,764	0,176	Valid
	GK 4	0,748	0,176	Valid
	GK 5	0,764	0,176	Valid
	GK 6	0,364	0,176	Valid
	GK 7	0,544	0,176	Valid
	GK 8	0,400	0,176	Valid
	GK 9	0,748	0,176	Valid

Variabel	Pernyataan	Hasil	r tabel	Ket.
Budaya organisasi	BO 1	0,392	0,176	Valid
	BO 2	0,539	0,176	Valid
	BO 3	0,379	0,176	Valid
	BO 4	0,517	0,176	Valid
	BO 5	0,306	0,176	Valid
	BO 6	0,494	0,176	Valid
	BO 7	0,433	0,176	Valid
	BO 8	0,467	0,176	Valid
	BO 9	0,571	0,176	Valid
	BO 10	0,528	0,176	Valid
	BO 11	0,491	0,176	Valid
	BO 12	0,537	0,176	Valid

Variabel	Pernyataan	hasil	r tabel	Ket.
Disiplin Kerja	DK 1	0,670	0,176	Valid
	DK 2	0,474	0,176	Valid
	DK 3	0,670	0,176	Valid
	DK 4	0,670	0,176	Valid
	DK 5	0,474	0,176	Valid
	DK 6	0,471	0,176	Valid
	DK 7	0,360	0,176	Valid
	DK 8	0,465	0,176	Valid
	DK 9	0,448	0,176	Valid
	DK 10	0,319	0,176	Valid
	DK 11	0,444	0,176	Valid
	DK 12	0,429	0,176	Valid
	DK 13	0,390	0,176	Valid
	DK 14	0,670	0,176	Valid
	DK 15	0,474	0,176	Valid
	DK 16	0,471	0,176	Valid

Variabel	Pernyataan	Hasil	r tabel	Ket.
Kinerja	K 1	0,475	0,176	Valid
	K 2	0,462	0,176	Valid
	K 3	0,298	0,176	Valid
	K 4	0,473	0,176	Valid
	K 5	0,460	0,176	Valid
	K 6	0,466	0,176	Valid
	K 7	0,585	0,176	Valid
	K 8	0,606	0,176	Valid

Semua pernyataan dinyatakan valid. Begitupun uji reliabilitas seperti tabel berikut :

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Gaya kepemimpinan	0,780	0,6	Reliabel
Budaya organisasi	0,644	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,796	0,6	Reliabel
Kinerja	0,671	0,6	Reliabel

Deskripsi Statistik menunjukkan sebagai berikut :

Model	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.225	Diterima
Budaya Organisasi	0,805	Diterima
Disiplin Kerja	0.073	Diterima

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut :

Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Disiplin kerja, Kinerja	0,798	0,636	0,628

Berdasarkan table uji determinasi, didapatkan angka Adjusted R Square adalah 0,628 artinya dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 62,8% Hasil penelitian Ogbonna dan Harris (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Chen (2004) dalam penelitiannya menguji pengaruh antara budaya organisasi dan peran kepemimpinan terhadap komitmen

organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T, didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,993. Hasil ini lebih besar dari nilai t table yaitu 1,978, dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai beta pada hasil uji t didapatkan nilai beta untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,155, artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,155. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur RS Kartika Husada Tambun adalah dengan metode pendekatan transformasional dan transaksional. Dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan rumah sakit merasa bahwa gaya kepemimpinan tersebut sudah baik sehingga kinerja karyawan juga bisa dikatakan baik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wibowo (2013) dalam bukunya bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *leadership factor* yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer atau *team leader*. Berdasarkan hasil uji korelasi diatas diperoleh angka koefisien korelasi (r) = 0,670 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel signifikan dan diterima atau ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan searah, sehingga ada kecenderungan jika gaya kepemimpinan baik maka akan memberi pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T, didapatkan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai

nilai t hitung sebesar 2,524. Hasil ini lebih besar dari nilai t table yaitu 1,978, dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai beta pada hasil uji t didapatkan nilai beta untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,199, artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,199. Menurut hasil jawaban dari karyawan dalam kuisisioner, mayoritas karyawan rumah sakit menjawab setuju (55,9%) artinya budaya organisasi yang tercipta dalam lingkungan rumah sakit sudah berjalan baik. Namun masih ada karyawan yang menjawab netral (24,4%) artinya ada beberapa hal yang perlu perbaikan agar kinerja karyawan lebih maksimal. Berdasarkan hasil analisa korelasi diatas diperoleh angka koefisien korelasi (r) = 0,584 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel signifikan dan diterima atau ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan searah, sehingga ada kecenderungan jika budaya organisasi baik maka akan memberi pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t hitung yaitu sebesar $0,476 >$ dari t table 1.978 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda didapatkan hasil nilai konstanta disiplin kerja sebesar 0,211, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,211. Dari tabel jawaban responden variabel disiplin kerja,

mayoritas jawaban karyawan adalah setuju (53,2%) artinya disiplin kerja para karyawan rumah sakit sudah berjalan baik. M Harlie (2012) mengemukakan bahwa kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan apabila dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan hasil diatas diperoleh angka koefisien korelasi (r) = 0,774 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel signifikan dan diterima atau ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan searah, sehingga ada kecenderungan jika disiplin kerja baik maka akan memberi pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai nilai beta tertinggi yaitu 0,476 dan nilai koefisien 0,211 artinya disiplin kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut : Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Kartika Husada Tambun. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Kartika Husada Tambun. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Kartika Husada Tambun.

Implikasi teoritiknya adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lodge dan Derek (1993); Waridin dan Guritno (2006) dan House (1998)). Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap

Kinerja Karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Waridin dan Masrukhin (2006); Robin (1996); Denison (1990); Yuwalliatin (2000)). Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hasibuan 2013); Hariandja (2002); Wilson Bangun 2012)).

Implikasi manajerial nya adalah Pimpinan RS dinilai perlu mengembangkan sebuah sikap untuk menarik perhatian karyawan yang selama ini dirasa lemah oleh karyawan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan tingkat kehadiran yang lebih sering ditengah karyawan. Kehadiran seorang pemimpin yang lebih sering akan menajadikan pemimpin dekat dengan karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Pimpinan RS dinilai perlu sedikit memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri, hal ini juga memberikan tanggung jawab lebih kepada masing-masing individu.

Pimpinan RS dan manajemen perlu melakukan berbagai pendekatan kepada karyawan untuk menekankan nilai loyalitas dan kesetiaan kepada organisasi seperti pemberian penghargaan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesetiaan dan kinerja karyawan.

Pimpinan RS perlu melakukan pengawasan yang lebih ketat dan baik untuk meningkatkan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

Daftar Pustaka

Bass, B.M dan Avolio, B.J. *Improving Organizational Effectiveness : Through Transformational Leadership*. London : Sagc Publications, Inc. 1994

2.1997

- Bass, B.M dan Avolio, "The Implications of Transaksional and Transformational", *Team and Organization Development*, 4, p.231- 273.1990
- Deninson dan Misra. *Toward Of Organizational Culture and Effectiveness*. Organization Science, Vol.6, No.2, Maret - April.1995
- Dessler, G. Manajemen Personalialia. Jakarta : Erlangga.1992
- Dessler, G. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Prenhalindo.1992.
- Guritno, Waridin.Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI, Vol. 1. 2005
- Hajrina, Rima., Iis Mariam., dan Menik Wijiyaniti. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih, Jakarta. Epigram Vol. 13, No.2. Oktober.2016
- House dan Woyeke. *Charismatic and Non charismatic Leaders : Differences in Behavioral and Efectiveness*. Organizational Leadership.1998
- Lumbanraja, Basria.,Yeni Absah, dan Prihatin Lumbanraja. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan.Jurnal Bisnis dan Managemen Eksekutif Vol1, No.1.2014
- Organ, D.W . *A reappraisal and re interpretation of the satisfaction - causes performance hypothesis*. Academy of Management Review
- Robbins, Stephen. Perilaku Organisasi. Prentice Hall, edisi kesepuluh.2006.
- Santoso, Singgih. Menguasai SPSS 22 From Basic To Expert Skills.Jakarta : Gramedia. 2016
- Setiawan, Agus. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Managemen Vol.1, No.4. Juli.2013
- Sulastri, Eritha.,Saladin Ghalib., dan Taharuddin. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. Jurnal Bisnis dan pembangunan. Edisi Januari - Juni, Vol.6, No.1. 2017
- Suranta. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis., Empirika, Vol.15, No.2. 2002
- Tjiptowardoyo, Sularno (Penterjemah). Organizational Behavior and Design. Jakarta : Gramedia.1993
- Waridin dan Masrukhin. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Ekobis, Vol. 7, No. 2.2006
- Widyawati, Titis dan Widie, Hening. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Managemen Vol 3, No.3. 2014

Yulk. Management Leadership : A Review of Theory and Research. New York. Journal of Management, Vol.15, No. 2. State University of New York at Albany, pp 251-289.1989

Yuwalliatin. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan kompetitif Dosen Unisula Semarang. Ekobis, Vol.7