

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG MULTISARANA SE SUMATERA SELATAN

Fatimah, Idris, Firman Senadi
Universitas Muhammadiyah Palembang
Sumatera Selatan, Indonesia
Email: fatimahma@yahoo.co.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada pengaruh signifikan disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan". Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban sebanyak 100 responden karyawan PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan. Metode Analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode regresi OLS (*Ordinary Least Square*).

Hasil pengujian dengan regresi linier berganda menunjukkan disiplin, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, untuk mewujudkan tujuan itu PT Bintang Multisarana berusaha meningkatkan pelayanan umum, berupa barang dan jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan segala kebutuhan sekunder demi tercapainya keinginan yang diperlukan masyarakat, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan harus mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena karyawan kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan. Untuk itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan.

Perkembangan IPTEK dan derasnya arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun di dunia pendidikan. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Hal-hal tersebut di atas berkaitan dengan perilaku kerja, motivasi dan budaya organisasi, dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Karyawan yang ada dalam PT. Bintang Multisarana yang berpusat di Palembang lebih kurang 134 orang. Terobosan-terobosan barupun terus dilakukan guna untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik, namun pada kenyataannya banyak kendala yang dihadapi dalam upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif. Diantara kendala yang dihadapi adalah pendapatan perusahaan dari hasil kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya mulai mengalami penurunan, jika hal ini terus menerus berlangsung akan mempengaruhi masa depan perusahaan.

Dari survey yang telah penulis lakukan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Multisarana se Sumatera Selatan dilihat dari kegiatan karyawan bulanan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, menunjukkan

adanya penurunan dari bulan kebulan, seperti pada tabel produktivitas berikut.

Tabel 1
Hasil Penjualan PT. Bintang Multisarana se Sumatera Selatan Tahun 2014

Bulan	Target (Jutaan Rp)	Realisasi (Jutaan Rp)	Persentase
Januari	1.500	740	49,3
Februari	1.500	701	46,7
Maret	1.500	690	46
April	1.500	640	42,7
Mei	1.500	740	49,3
Juni	1.500	820	54,7
Juli	1.500	730	48,7
Agustus	1.500	670	44,7
September	1.500	650	43,3
Oktober	1.500	927	61,8
Nopember	1.500	644	42,9
Desember	1.500	638	42,5

Sumber : PT Bintang Multisarana, 2015

Berdasarkan data tersebut di atas, pada dasarnya Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan baik, bukan hanya itu saja tetapi peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan terbentuk dan dapat dipengaruhi oleh disiplin organisasi. Baik buruknya sebuah perusahaan dapat mempengaruhi karyawannya.. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Motivasi karyawan yang positif ataupun negatif dan sesuai lingkungan perusahaan juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Malayu S.P Hasibuan (2008, p. 219) motivasi adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat, untuk mencapainya hendaknya didukung dengan pola pemikiran dasar yang diajarkan pada personel baru tentang cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak secara benar dari hari ke hari kepada seluruh anggota organisasi. Wirawan (2007, p. 10) Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga pengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Bintang Multisarana se Sumatera Selatan dapat diketahui komposisi karyawan menurut jenis pendidikannya sebagai berikut:

Tabel 2
Komposisi karyawan menurut jenis pendidikan

Wilayah	Jenis pendidikan					Jumlah
	SI	DI	SMA	SMP	SD	
Palembang	6	2	48	-	-	56
Prabumulih	-	-	20	-	-	20
Indralaya	2	2	16	-	1	21
Tuguh Muliyo	-	-	13	2	2	17
Betung	1	-	14	5	-	20
Jumlah	9	4	111	7	3	134

Sumber : PT. Bintang Multisarana, 2015

Dari Tabel 2 dapat diketahui Sebagian besar tingkat pendidikan karyawan PT Bintang Multisarana adalah SLTA yaitu sebanyak 111 orang (mencapai 83,5 %). Besarnya persentase tersebut mengakibatkan belum optimalnya kualitas layanan PT Bintang Multisarana se Sumatera Selatan yang dihasilkan. Sedangkan secara kuantitatif adanya indikasi penurunan kinerja ini ditunjukkan dengan beberapa kasus pelanggaran disiplin dari karyawan, yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3
Data pelanggaran karyawan di tahun 2012-2014

No	Jenis Pelanggaran	Th 2012	Th 2013	Th 2014
1	Turn over/Keluar masuk perusahaan	6	8	5
2	Froud/pemakaian uang perusahaan	4	2	2
3	Mangkir dalam jam Kerja	20	14	9
4	Tindakan Asusila	-	-	-
5	Lain-lain (tidak melaksanakan tugas)	12	20	6

Sumber : PT Bintang Multisarana, 2015

Indikator-indikator lain yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan diperoleh dari hasil audit SDM kantor PT Bintang Multisarana sebagai berikut :

1. Karyawan yang datang terlambat masuk kerja hampir mencapai 20 % setiap bulannya.
2. Belum terpenuhinya target kinerja yang telah ditetapkan
3. Banyaknya karyawan yang meninggalkan tugas untuk kegiatan di luar kerja, serta saat-saat setelah jam istirahat.
4. Tingkat kedisiplinan menurun terutama pada absensisetelah jam istirahat banyak karyawan yang belum berada di tempat untuk kembali bekerja.
5. Pembuatan laporan kerja bulanan yang tidak tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: "Apakah ada pengaruh signifikan disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?" Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat penellitian ini secara akademis diharapkan mampu memberikan sumbangan dan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan kajian terhadap kinerja karyawan dan secara praktis dapat dijadikan sebagai bahan bagi perusahaan dan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Beberapa peneliti terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh: (1) Darmawan, Aprianto, (2009) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi putera 1912 Cabang Bengkulu. (2) Titis, Krisna Chandra (2012) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang di Kota Semarang). (3) Azis (2013) berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado. (4) Tirta Perdana (2008) dengan judul Analisis Penerapan Konsep Balanced Scorecard (BSC) sebagai suatu alatPengukur Kinerja Sumber Daya Manusiadi PT. Excelcomindo Pratama, Tbk Regional

Sumatera. (5) Setyawati, Siti Rahayu dan Istiantin (2012), melakukan penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap bariabel terikat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bintang Multisarana se Sumatea Selatan yang berjumlah 134 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus yang dikembangkan Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2014, pp. 86-87), sehingga didapat 100 orang karyawan sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Simple Random Sampling*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Regresi Linier Berganda

persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

X3 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = error trem

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS Versi 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,610 + 0,099X_1 + 0,488X_2 + 0,226X_3$$

b) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin (X1), motivasi(X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan.

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	11,332	3	3,777	28,65	,000
Residual	12,655	9	0,132	4	b
Total	23,987	6			
		9			
		9			

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai F sebesar 28,654 dengan level signifikan 0.000 menunjukkan bahwa disiplin, motivasi,

dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan

c) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin, motivasi, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan.

Tabel 5
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,610	,318		1,922	,058
DISIPLIN	,099	,070	,113	1,407	,163
MOTIVASI	,488	,086	,495	5,699	,000
BUDAYA	,226	,088	,225	2,575	,012

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai signifikan disiplin sebesar 0,163; motivasi sebesar 0,000 dan budaya organisasi sebesar 0,012. ini menunjukkan bahwa disiplin tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan.

Hasil pengujian secara bersama-sama (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan ketiga variabel disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan.

Mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, Aprianto, (2009) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi putera 1912 Cabang Bengkulu. Juga memperkuat Penelitian yang dilakukan Titis, Krisna Chandra (2012) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang di Kota Semarang). Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Oleh Azis (2013) berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado. Mendukung penelitian yang dilakukan Tirta Perdana (2008) dengan judul Analisis Penerapan Konsep Balanced Scorecard (BSC) sebagai suatu alat Pengukur Kinerja Sumber Daya Manusiadi PT. Excelcomindo Pratama, Tbk Regional Sumatera. Serta memperkuat penelitian dilakukan Setyawati, Siti Rahayu

dan Istiantin (2012), melakukan penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta.

Sejalan dengan teori yang ada disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Oleh karena itu diberlakukan dan ditaati oleh setiap karyawan-karyawan yang ada agar supaya pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik sehingga terjalin keharmonisan didalam organisasi tersebut.

Begitupun dengan teori motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingklahlu dalam mencapai tujuan. Sedangkan pendapat lain Supardi dan Anwar (2007, p. 47) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap kegiatan guna mencapai tujuan.

Mengacu pada pendapat Robbins (2010, p. 63) menyatakan budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Disamping itu juga dipertegas Sondang (2009, p. 187) menyatakan bahwa adanya persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama, pengertian sederhana berarti bahwa dalam lingkungan organisasi mutlak di perlukan pemahaman yang tepat tentang 'cara-cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel bagi organisasi' (*the way things are done in this organization*).

2. Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan.

Disiplin kerja yang ada di PT Bintang Multisaran Se Sumatera Selatan belum sejalan dengan teori yang ada yaitu disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, hal ini bisa saja keterbatasan pola pikir dan wawasan, pengetahuan yang dimiliki secara maksimal dikarenakan rata-rata rtingkat pendidikan karyawan hanya setaraf SMA, SMP dan ada juga SD, sedangkan pendidikan untuk strata I sangat minim.

3. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan.

Motivasi karyawan yang ada di PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan sejalan dengan teori yang ada diantaranya motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan.

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Titis, Krisna Chandra (2012) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang di Kota Semarang). Hasil penelitian menyatakan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula halnya pada Penelitian yang dilakukan Oleh Azis (2013) berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado, yang mengimplementasikan budaya dalam bentuk keterampilan. Hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi budaya organisasi PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan ternyata sejalan dengan teori Pabundu (2008, p. 4) yang menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, dan merasakan terhadap masalah-masalahnya. Dalam hal ini penyelesaian pada setiap masalah yang muncul dilakukan dengan cara struktural/prosedur yang berlaku dalam organisasi sehingga hasil yang diperoleh mengarah pada hal-hal positif, sejalan dengan keinginan atau harapan perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh signifikan disiplin, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan.

2. Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bintang Multisarana Se Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Renika Cipta : Jakarta
- Azis, dkk. (2013). **Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado**(Online), <http://www.slideshare.net/azisbadara3/review-jurnal-sdm> , diakses, 04 Mei 2015
- Darmawan, Aprianto, (2009) , **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Bengkulu**.(Online), (<http://aprianto01.blogspot.com/2009/02/jurnal-msdm.html>), diakses 03 Mei 2015
- Titis, Krisna Chandra (2012) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Tembalang di Kota Semarang)*.(Online)<http://eprints.dinus.ac.id/8388/> , Diakses Tanggal 19 Juni 2015
- Hasibuan,S.P Malayu. 2008. **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hussein Fattah. 2014. **Perilaku Pemimpin dan kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja**. Elmatera. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. **Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach**. McGraw-Hill. New York.
- Pabundu, Tika. 2008. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Bumi Aksara : Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. **Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**, PTRAJAGRAFINDO PERSADA : Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, **Perilaku Organisasi**, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Setyawati, Siti dan istiantin. 2012. **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan**

Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. (Jurnal Manajemen Bisnis Syariah), (Online), No.2 (<http://journal.uniba.ac.id/index.php/mbs/article/download/219/33>, diakses 3 April 2015).

Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.** Alfabeta Bandung.

Supardi dan Anwar, S, 2007. **Dasar-Dasar Prilaku Organisasi**, Ull Press : Yogyakarta.

Tirta Perdana, (2008), **Analisis Penerapan Konsep Balanced Scorecard (BSC) sebagai suatu alat Pengukur Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Excelcomindo Pratama, Tbk Regional Sumatera**,(Online), <http://www.slideshare.net/musmulyadi9231/tesis-manajemen-sdmbalanced-scorecard-kinerja-sdm>, diakses 04-05-2015

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. **“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”**. Edisi kedua. Rajawali Pers : Jakarta.

Wibowo, 2012. **Manajemen Kinerja**, Rajawali Pers : Jakarta

Wirawan. 2007. **Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian**. Salemba Empat. Jakarta.