

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA VILLA MAHAPALA SANUR-DENPASAR

I Ketut Febri Ananta¹
I G. A. Dewi Adnyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: anantafebrix@yahoo.com/telp:+62 81 74 77 52 02

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Produktivitas karyawan dapat muncul apabila disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang memengaruhinya dapat dilaksanakan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Hal itu tentunya dapat memberi kontribusi secara positif bagi perusahaan. Villa Mahapala Sanur sebagai lokasi penelitian dengan jumlah responden sebanyak 56 orang karyawan dipilih menjadi sampel dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsialnya serta menentukan variabel lebih besar yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.

Kata kunci: produktivitas kerja, disiplin kerja, budaya organisasi

ABSTRACT

Employee productivity can arise if work discipline and organizational culture as one of the factors that affected it can be conducted in accordance with the policy of a company. It surely can be contributed positively to the company. This study took place in the Villa Mahapala Sanur. The respondents of this study were 56 employees and taken by census method. The data analysis technique applied test the hypothesis is multiple linear regression analysis to determine the effect of variable whether simultaneous and partial as well determine the larger variable that affect employee productivity. The results analysis showed that the variable of work discipline and organizational culture simultaneously has significant effect on labor productivity at Villa Mahapala Sanur. Variable work discipline and organizational culture partially also has positive and significant effect on work productivity of employees at Villa Mahapala Sanur. Work discipline variable has greater influence to the employee productivity at Villa Mahapala Sanur.

Keywords: labor productivity, labor discipline, organizational culture

PENDAHULUAN

Menghasilkan karyawan yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia (SDM) yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat tidak mudah dikarenakan produktivitas karyawan akan muncul apabila disiplin kerja dan budaya sebagai salah satu faktor yang mempengaruhinya dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi karyawan dan dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan (Hidayah, 2011). Sejalan dengan Enshassi (2007) yang menyatakan bahwa produktivitas tetap merupakan subjek yang menarik, menjanjikan penghematan biaya dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Perusahaan telah memperhatikan peran SDM yang merupakan faktor produksi paling utama dalam organisasi. Manajemen terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya untuk kesuksesan organisasi tersebut. Perusahaan ingin memiliki SDM yang dapat melakukan tugas sesuai yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Namun sering terdapat

ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki SDM dengan tujuan perusahaan tersebut.

Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang mana pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan. Sedangkan menurut Kembuan (2011) suatu motif ekonomi untuk memperoleh hasil yang terbaik dan semaksimal mungkin dengan biaya tertentu adalah maksud dari produktivitas. Kerjasama antara individu dalam suatu kelompok menjadi kunci dalam produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi (Tohardi, 2002:452). Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan akan lebih baik (Kanzunnudin, 2006).

Produktivitas kerja dalam perusahaan tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. (Polyzos, 2005). Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas secara drastis adalah disiplin karyawan (hanafi et al, 2010). Tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Wartana, 2011). Menurut Dewi dan Aeni (2012) untuk mencapai

tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Villa Mahapala adalah salah satu Villa yang terletak di kawasan Sanur Denpasar Bali yang bergerak dibidang jasa penginapan. Didalam menjalankan usahanya, Villa Mahapala sudah memanfaatkan faktor – faktor pendukung yang ada agar usahanya berhasil. Villa Mahapala Sanur, pasar sasarannya terdiri dari para turis baik domestik maupun internasional. Agar dapat memberikan pelayanan yang baik sudah tentu diperlukan produktivitas karyawan yang baik, oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun jumlah karyawan Villa Mahapala pada tahun 2014 dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah karyawan pada Villa Mahapala Sanur tahun 2014

No.	Departemen/Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	<i>General Manager</i>	1
2.	<i>Villa Secretary</i>	1
3.	<i>Accounting Manager</i>	8
4.	<i>Guest Service Attendant Manager</i>	8
5.	<i>Food and Beverage Manager</i>	11
6.	<i>Operation Manager</i>	16
7.	<i>Bagian IT</i>	2
8.	<i>Driver</i>	3
9.	<i>Security</i>	6
Total		56

Sumber: Villa Mahapala Sanur – Bali, 2014

Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan tetap yang bekerja di Villa Mahapala Sanur pada tahun 2014 berjumlah 56 orang. Dengan kondisi ini maka perusahaan harus meningkatkan mutu tenaga kerja yang dimiliki agar

dapat meningkatkan produktivitas SDM dan produktivitas perusahaan itu sendiri dalam memberikan pelayanan yang maksimal untuk kepuasan pelanggan.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Villa Mahapala karyawan yang sudah bekerja dengan baik dan sudah lama mengabdikan di Villa Mahapala belum pernah diberi penghargaan apapun oleh perusahaan. Dalam hal pembagian pekerjaan seringkali karyawan harus melakukan pekerjaan di luar bidangnya atau merangkap seperti, *housekeeping* yang menjadi *room service* yang seharusnya itu adalah pekerjaan dari *Food and beverage department*, *guest service* yang seharusnya menjadi pelayan tamu *check in* harus menjadi *bellboy* dan *porter* sehingga timbul kesulitan-kesulitan dan masalah pada musim ramai. Berikut tabel 2 yang menunjukkan adanya indikasi menurunnya produktivitas pada Villa Mahapala dilihat dari jumlah kunjungan tamu tahun 2014.

Tabel 2.
Jumlah Target dan Realisasi Kamar di Villa Mahapala Tahun 2014

No	Bulan	Target (kamar)	Realisasi (kamar)
1	Januari	250	221
2	Februari	250	197
3	Maret	250	204
4	April	250	238
5	Mei	250	210
6	Juni	250	187
7	Juli	350	397
8	Agustus	350	420
9	September	350	245
10	Oktober	350	261
11	November	350	296
12	Desember	400	462

Sumber: Villa Mahapala Sanur-Bali, 2014

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui jumlah kamar yang dicapai oleh Villa Mahapala Sanur pada tahun 2014 di bulan Juli, Agustus dan Desember sudah melebihi dari target yang ditetapkan perusahaan. Terjadi ketidaksesuaian pada bulan-bulan lainnya dimana jumlah kamar yang ditargetkan perusahaan tidak tercapai. Jumlah kamar yang tidak tercapai sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan perlu diperhatikan agar nantinya jumlah kamar yang diharapkan mampu meningkat di tahun berikutnya.

Tingkat kedisiplinan karyawan harus diperhatikan melihat seringnya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Observasi penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Villa Mahapala Sanur, menunjukkan terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja. Banyaknya karyawan Villa Mahapala Sanur yang terlambat pada jam masuk kerja atau pulang sebelum berakhir jam kerja tanpa alasan yang dapat diterima. Karyawan masih menggunakan jam kerja untuk istirahat seperti mengobrol sesama karyawan dan mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja. Tidak menggunakan pakaian seragam pada hari-hari tertentu yang seharusnya diseragamkan misalnya karyawan yang bekerja pada malam hari sering menggunakan pakaian di luar ketentuan karena jaranganya atasan untuk mengontrol karyawan pada malam hari.

Dalam perkembangannya, terdapat keterkaitan antara budaya dengan desain perusahaan sesuai dengan “*design culture*” yang akan diterapkan. Villa Mahapala memiliki desain di setiap villa secara individu dibuat sesuai menurut zodiak, tema zodiak ini terbentang di seluruh penginapan. Setiap villa

menonjolkan desain unik berdasarkan *symbol zodiac* dalam suasana dekorasi pintar terinspirasi oleh kontemporer arsitektur Bali serta bar yang terletak dekat *lobby* yang menarik penampilan dengan perpaduan sempurna untuk menunjukkan ciri khas dari “*zodiac*” *cocktail* yang membuat Villa Mahapala berbeda dengan villa-villa lainnya di Denpasar. Selain itu Villa Mahapala memiliki kebiasaan dalam perayaan rutin imlek setiap tahunnya. Villa Mahapala memiliki kepercayaan terhadap pergantian shio di setiap tahun imlek. Setiap tempat mempunyai kebiasaan dan aturan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Begitu pula dalam dunia kerja, kebiasaan kerja atau lebih sering disebut dengan budaya kerja setiap perusahaan perusahaan mempunyai perbedaan bahkan sudah menjadi karakter tersendiri bagi suatu perusahaan. Di Villa Mahapala Sering terjadi *labour turnover* (tingkat perputaran karyawan) sebagai salah satu akibat dari rendahnya loyalitas karyawan yang menjadi masalah budaya organisasi di Villa Mahapala. Banyaknya karyawan yang keluar setiap tahun mengakibatkan kerugian finansial yang tidak sedikit sehingga perusahaan kesulitan untuk mencari pengganti yang membuat manajemen mengorbankan waktu mereka untuk melakukan proses rekrutmen, wawancara, *job training* dan *job placement* sehingga mengganggu kinerja dan produktivitas akan menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian adalah : 1) Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur? 2) Apakah disiplin kerja dan budaya

organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur? 3) Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur ?

Adapun tujuan penelitian ini dari pokok permasalahan diatas adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. 3) Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.

Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Pada dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan pada dimensi efisiensi tersebut berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2010:82).

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi (Siagian, 2007:305). Disiplin kerja dirasakan penting, karena jika karyawan tidak disiplin dapat mengganggu kinerja karyawan dan stabilitas organisasi.

Secara historis, ada definisi tak terhitung jumlahnya tentang budaya organisasi yang didefinisikan dalam berbagai cara (Sun,2008). Budaya

organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota organisasi (Gregory et al, 2009).

Faslah (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Penelitian dari Trianto dan Toto (2010) memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejumlah penelitian yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai produktivitas (Wirawan, 2007:35).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Aeni (2012) untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Penelitian dari Trianto dan Toto (2010) memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2a: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulia (2011) dan Lim (2005) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2b: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Villa Mahapala Sanur, Jl. Pantai Sindhu Sanur 80228 Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu karena ditemukannya masalah-masalah yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan serta tersedianya data yang mampu diolah oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Villa Mahapala Sanur, jumlah karyawan Villa Mahapala dalam penelitian ini sebanyak 56 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sensus dimana sebanyak 56 orang karyawan dijadikan responden.

Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan (Y), Disiplin kerja (X_1), dan Budaya organisasi (X_2) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3.
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Produktivitas kerja karyawan (Y)	1. Kemampuan
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai
	3. Semangat kerja
	4. Pengembangan diri
	5. Mutu
	6. Efisiensi
Disiplin kerja (X ₁)	1. Tujuan dan kemampuan
	2. Teladan pemimpin
	3. Balas jasa
	4. Sanksi hukuman
	5. Waskat (pengawasan melekat)
Budaya organisasi (X ₂)	1. Unsur kejelasan
	2. Penyesuaian diri
	3. Intensitas pelaksanaan nilai budaya
	4. Loyalitas

Sumber: Penelitian Terdahulu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menyangkut jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Karyawan pada Villa Mahapala Sanur

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	SMA/SMK.	30	53,57
2	Diploma.	10	17,86
3	Sarjana.	16	28,57
No.	Umur	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	20-30	30	53,57
2	31-40	15	26,79
3	41-50	9	16,07
4	> 51	2	3,57
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	Laki-laki.	38	67,86
2	Perempuan.	18	32,14

Sumber: data primer diolah

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 53,57 persen, tingkat pendidikan diploma yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 17,86 persen dan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 16 orang atau sebesar 28,57 persen.

Jumlah responden berdasarkan umur responden yang paling banyak jumlahnya adalah karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang berjumlah 30 orang atau sebesar 53,57 persen. sedangkan usia yang paling sedikit adalah usia >51 tahun yang berjumlah 2 orang atau sebesar 3,57 persen.

Jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 67,86 persen sedangkan jumlah responden perempuan adalah sebanyak 18 orang atau 32,14 persen dari seluruh responden.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian variabel produktivitas kerja, disiplin kerja, serta budaya organisasi yang terdiri dari uji validitas serta reliabilitas dapat dilihat pada Tabel. 5 yang mana hasil pengujian menunjukkan instrument penelitian tersebut telah valid yang terlihat dari nilai korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 dan reliabel yang terlihat dari nilai *cronbach alphanya* $\geq 0,6$.

Deskripsi Variabel Penelitian

Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan masing-masing variabel, yaitu variabel produktivitas kerja, disiplin kerja dan budaya

organisasi. Umar (2004:143) menyatakan untuk menentukan penilaian responden pada setiap butir pertanyaan dapat ditentukan dengan kriteria untuk menentukan apakah penilaian responden sangat tidak baik, tidak baik, baik dan sangat baik. Kriteria itu sebagai berikut; 1,00-1,49 sangat tidak baik, 1,50-2,49 tidak baik, 2,50-3,49 cukup baik, 3,50-4,49 baik, dan 4,50-5,00 sangat baik.

Tabel 5.
Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Produktivitas Kerja	Y1	0,853	Valid	0,929	Reliabel
		Y2	0,803	Valid		
		Y3	0,929	Valid		
		Y4	0,876	Valid		
		Y5	0,905	Valid		
		Y6	0,787	Valid		
2.	Disiplin Kerja	X1.1	0,934	Valid	0,951	Reliabel
		X1.2	0,923	Valid		
		X1.3	0,909	Valid		
		X1.4	0,928	Valid		
		X1.5	0,879	Valid		
3.	Budaya Organisasi	X2.1	0,926	Valid	0,868	Reliabel
		X2.2	0,868	Valid		
		X2.3	0,778	Valid		
		X2.4	0,860	Valid		

Sumber: Olah Data

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Produktivitas kerja diukur berdasarkan persepsi responden terhadap indikator produktivitas yang sesuai dengan definisi operasional variabel. Hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 6.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan tentang variabel Kinerja karyawan seperti di bawah ini.

- (1) Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan diperoleh hasil 33,9 persen (19 orang) menjawab sangat setuju, 46,4 persen (26 orang) menjawab setuju,

14,3 persen (8 orang) menjawab cukup setuju dan 5,4 persen (3 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor yang diperoleh 4,09 yang berkriteria baik.

- (2) Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. diperoleh hasil 33,9 persen (19 orang) menjawab sangat setuju, 44,6 persen (25 orang) menjawab setuju, 16,1 persen (9 orang) menjawab cukup setuju dan 5,4 persen (3 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor yang diperoleh 4,07 yang berkriteria baik
- (3) Saya selalu berusaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya. diperoleh hasil 33,9 persen (19 orang) menjawab sangat setuju, 41,1 persen (23 orang) menjawab setuju, 17,9 persen (10 orang) menjawab cukup setuju dan 7,1 persen (4 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor yang diperoleh 4,02 yang berkriteria baik.
- (4) Saya senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja diperoleh hasil 28,6 persen (16 orang) menjawab sangat setuju, 50,0 persen (28 orang) menjawab setuju, 14,3 persen (8 orang) menjawab cukup setuju, 7,1 persen (4 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor yang diperoleh 4 yang berkriteria baik.
- (5) Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu diperoleh hasil 46,4 persen (26 orang) menjawab sangat setuju, 35,7 persen (20 orang) menjawab setuju, 10,7 persen (6 orang) menjawab cukup setuju, 7,1 persen (4 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor yang diperoleh 4,21 yang berkriteria baik.

(6) Saya bekerja dengan efisien diperoleh hasil 23,2 persen (13 orang) menjawab sangat setuju, 48,2 persen (27 orang) menjawab setuju, 21,4 persen (12 orang) menjawab cukup setuju dan 7,1 persen (4 orang) menjawab sangat tidak setuju dengan rata-rata skor yang diperoleh 3,88 yang ber kriteria baik.

Jadi, secara keseluruhan, penilaian responden terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur termasuk dalam kriteria baik dengan rata-rata total skor 4,05.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban										Total skor	Rata-rata skor	Ket
		STS		TS		CS		S		SS				
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%			
1	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan.			3	5,4	8	14,3	26	46,6	19	33,9	229	4,09	Baik
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.			3	5,4	9	16,1	25	44,6	19	33,9	228	4,07	Baik
3	Saya selalu berusaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya.			4	7,1	10	17,9	23	41,1	19	33,9	225	4,02	Baik
4	Saya senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.			4	7,1	8	14,3	28	50,0	16	28,6	224	4	Baik
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.			4	7,1	6	10,7	20	35,7	26	46,4	236	4,21	Baik
6	Saya bekerja dengan efisien.			4	7,1	12	21,4	27	48,2	13	23,7	217	3,88	Baik
Total													4,05	Baik

Sumber: data primer diolah

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian. Disiplin kerja diukur berdasarkan persepsi responden terhadap indikator disiplin kerja yang sesuai dengan definisi operasional variabel. Hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban										Total skor	Rata-rata skor	Ket
		STS		TS		CS		S		SS				
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%			
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya.			4	7,1	9	16,1	31	55,4	12	21,4	219	3,91	Baik
2	Pimpinan sudah menjadi panutan yang baik bagi bawahannya dalam penegakan disiplin.			3	5,4	11	19,6	30	53,6	12	21,4	219	3,91	Baik
3	Balas jasa yang saya terima sudah layak dan adil sesuai kemampuan saya.			2	3,6	14	25,0	25	44,6	15	26,8	221	3,95	Baik
4	Sanksi hukuman yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.			3	5,4	10	17,9	32	57,1	11	19,6	218	3,89	Baik
5	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan bawahannya secara langsung.			1	1,8	8	14,3	22	39,3	25	44,6	239	4,27	Baik
Total											1116	3,99	Baik	

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan tentang variabel kompensasi seperti di bawah ini.

- (1) Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya, diperoleh hasil 21,4 persen (12 orang) menjawab sangat setuju, 55,4 persen (31 orang) menjawab setuju, 16,1 persen (9 orang) menjawab cukup setuju dan 7,1 persen (4 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor yang diperoleh 3,91 yang masuk dalam kriteria baik.
- (2) Pimpinan sudah menjadi panutan yang baik bagi bawahannya dalam penegakan disiplin, diperoleh hasil 21,4 persen (12 orang) menjawab sangat setuju, 53,6 persen (30 orang) menjawab setuju, 19,6 persen (11 orang) menjawab cukup setuju, dan 5,4 persen (3 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor 3,91 yang masuk dalam kriteria baik.
- (3) Balas jasa yang saya terima sudah layak dan adil sesuai kemampuan saya, diperoleh hasil 26,8 persen (15 orang) menjawab sangat setuju, 44,6 persen (25 orang) menjawab setuju, 25,0 persen (14 orang) menjawab cukup setuju dan 3,6 persen (2 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor 3,95 yang masuk dalam kriteria baik.
- (4) Sanksi hukuman yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, diperoleh hasil 19,6 persen (11 orang) menjawab sangat setuju, 57,1 persen (32 orang) menjawab setuju, 17,9 persen (10 orang) menjawab cukup setuju dan 5,4 persen (3 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor 3,89 yang masuk dalam kriteria baik.
- (5) Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan bawahannya secara langsung, diperoleh hasil 44,6 persen (25 orang) menjawab sangat setuju, 39,3 persen (22 orang) menjawab setuju, 14,3 persen (8 orang) menjawab cukup setuju

dan 1,8 persen (1 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor 4,27 yang masuk dalam kriteria baik.

Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap disiplin kerja pada Villa Mahapala Sanur termasuk kriteria baik dengan rata-rata total skor 3,99. Berdasarkan rata-rata skor yang ditunjukkan deskripsi variabel disiplin kerja, sanksi hukuman yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku mendapatkan rata-rata skor yang paling rendah yaitu sebesar 3,89. Pimpinan sebaiknya mengevaluasi permasalahan yang ada sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Budaya Organisasi diukur berdasarkan persepsi responden terhadap indikator Budaya Organisasi yang sesuai dengan definisi operasional variabel. Hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 8.

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan tentang variabel Budaya Organisasi seperti di bawah ini.

(1) Saya memahami secara jelas mengenai nilai-nilai budaya perusahaan, diperoleh hasil 28,6 persen (16 orang) menjawab sangat setuju, 44,6 persen (25 orang) menjawab setuju, 19,6 persen (11 orang) menjawab cukup setuju, dan 7,1 persen (4 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor 3,95 yang memiliki kriteria baik.

- (2) Saya mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan, diperoleh hasil 41,1 persen (23 orang) menjawab sangat setuju, 41,1 persen (23 orang) menjawab setuju, 16,1 orang (9 orang) menjawab cukup setuju, 1,8 persen (1 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor 4,21 yang memiliki kriteria baik.
- (3) Saya mampu melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten, diperoleh hasil 26,8 persen (15 orang) menjawab sangat setuju, 41,1 persen (23 orang) menjawab setuju, 19,6 persen (11 orang) menjawab cukup setuju, 12,5 persen (7 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor 3,82 yang memiliki kriteria cukup baik.
- (4) Saya selalu mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi, diperoleh hasil 30,4 persen (17 orang) menjawab sangat setuju, 37,5 persen (21 orang) menjawab setuju, 19,6 persen (11 orang) menjawab cukup, 12,5 persen (7 orang) menjawab tidak setuju dengan rata-rata skor 3,86 yang memiliki kriteria cukup baik.

Jadi, secara keseluruhan, penilaian responden terhadap budaya organisasi pada Villa Mahapala Sanur termasuk dalam kriteria baik dengan rata-rata total skor 3,96. Berdasarkan rata-rata skor yang ditunjukkan deskripsi saya mampu melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten mendapatkan rata-rata skor yang paling rendah yaitu sebesar 3,82. Perusahaan sebaiknya lebih mensosialisasikan budaya perusahaan kepada setiap karyawan agar dapat diterapkan dalam pedoman bekerja sehari-hari.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban										Total skor	Rata-rata skor	Ket
		STS		TS		CS		S		SS				
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%			
1	Saya memahami secara jelas mengenai nilai-nilai budaya perusahaan.			4	7,1	11	19,6	25	44,6	16	28,6	221	3,95	Baik
2	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan.			1	1,8	9	16,1	23	41,1	23	41,1	236	4,21	Baik
3	Saya mampu melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten.			7	12,5	11	19,6	23	41,1	15	26,8	214	3,82	Baik
4	Saya selalu mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.			7	12,5	11	19,6	21	37,5	17	30,4	216	3,86	Baik
Total											887	3,96	Baik	

Sumber: data primer diolah

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas ($0,994 > 0,05$), uji muktikolinearitas (nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF kurang dari 10), serta uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai sig. variabel disiplin kerja (0,658) serta budaya organisasi (0,099) lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Hasil dari uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja	0,994	0,302	3,308	0,658
Budaya Organisasi		0,302	3,308	0,099

Sumber: Olah Data

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig
Disiplin Kerja	0,616	0,616	7,036	0,000
Budaya Organisasi	0,358	0,358	4,091	0,000

Konstanta: 0,000
R Square : 0,877
 F.hitung : 189,082
 Sig. F : 0,000
 t-tabel : 1,671

$$Y = 0,000 + 0,616 X_1 + 0,358 X_2$$

Sumber: Olah Data

Pengaruh signifikansi secara simultan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Adapun hasil uji F sebagai berikut: Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (189,082) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,15) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Nilai *R square* yang didapat adalah 0,877 yang berarti sebesar 87,7 persen variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya 12,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} (7,036) lebih besar dari t_{tabel} (1,671) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,616. Nilai pada koefisien regresi menandakan

bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin disiplin karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya maka semakin tinggi produktivitas karyawan. Pimpinan sebaiknya mengevaluasi permasalahan disiplin yang ada sebelum memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tintri (2006) menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bahwa untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja karyawan berawal dari karyawan itu sendiri (Jagboro, 2009). Disiplin kerja dirasakan penting, karena jika karyawan tidak disiplin dapat mengganggu produktivitas karyawan dan stabilitas perusahaan (Gutiérrez,2010).

Hasil pengujian variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} (4,091) lebih besar dari t_{tabel} (1,671) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,358. Nilai pada koefisien regresi menandakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. budaya organisasi mengacu pada proses operasional perusahaan dan nilai-nilai bersama (Tong, 2014).

Perusahaan menyampaikan dengan baik budaya perusahaan kepada setiap karyawan agar dapat diterapkan dalam pedoman bekerja sehari-hari. Fuadi (2014) menyatakan pengaruh positif secara parsial budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Henry (2009) menyatakan kontribusi budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Daryatmi (2006) menyatakan faktor budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi penelitian ini membuktikan sekaligus memperkuat adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan nilai *standardized coefficients beta* diketahui disiplin kerja memiliki nilai *standardized coefficients beta* terbesar yaitu sebesar 0,616, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan yang mendatangkan laba.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur, serta variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.

Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan disiplin kerja karyawan karena variabel yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan sering mendapatkan keringanan dari kesalahan yang dilakukan, hal ini akan menyebabkan tingkat kedisiplinan karyawan menurun dikarenakan tidak adanya rasa takut yang dimiliki. Untuk itu perlu diberlakukan peraturan yang ketat dan tertulis sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

Setiap perusahaan memiliki kebiasaan dan aturan yang berbeda antara satu dengan lainnya bahkan sudah menjadi karakter tersendiri bagi suatu perusahaan. Namun jika terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar maka akan berdampak terhadap rendahnya produktivitas kerja. Maka dengan itu diperlukan penyampaian yang baik mengenai budaya organisasi yang dimiliki perusahaan pada saat karyawan baru dalam masa orientasi kerja. Seluruh karyawan harus memahami dengan baik budaya yang dimiliki perusahaan sehingga mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Diperlukannya divisi *Human Resource Department* (HRD)/Sumber Daya Manusia untuk membuat budaya kerja yang kondusif untuk mengatur tingkat

turnover dan menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan dan manager dan juga bertindak sebagai penghubung di antara karyawan dan juga manajemen dari perusahaan tersebut. Divisi HRD memiliki peran yang sangat penting dalam proses perekrutan karyawan dalam perusahaan, seleksi karyawan, wawancara untuk mendapatkan pekerjaan serta penempatan dari karyawan baru yang sebelumnya dilakukan oleh sekretaris di villa mahapala.

REFERENSI

- Çakar, Nigar Demircan. 2010. Comparing Innovation Capability of Small and Medium-Sized Enterprises: Examining the Effects of Organizational Culture and Empowerment. *Journal Of Small Business Management*. 48(3):325-359.
- Dewi, Puspika Iis dan Aeni, Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 2(2):85-95.
- Enshassi, Adnan. 2007. Factors Affecting Labour Productivity In Building Projects In The Gaza Strip. *Journal Of Civil Engineering And Management*. 7(4):125-140
- Faslah, Roni. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 1(2):1-27
- Gregory, Brian T., Stanley G. Harris & Achilles A. Armenakis. 2009. Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal Of Business Research*. 62(7):673–679.
- Griffiths, Andrew. 2010. Corporate sustainability and organizational culture. *Journal Of World Business*. 45(4):357–366.
- Gutiérrez, Melchor., Luis Miguel Ruiz & Esther López. 2010. Perceptions of Motivational Climate and Teachers' Strategies to Sustain Discipline as Predictors of Intrinsic Motivation in Physical Education. *The Spanish Journal of Psychology*. 13(2):597-608.
- Hanafi, Mohd Hanizun, Abd. Ghani Khalid, Arman Abdul Razak & Shardy Abdullah. 2010. Main Factors Influencing Labour Productivity Of The Installation of On-site Prefabricated Components. *Internatioonal Journal Of Academic Research*. 2(6):139-146
- Harlie. M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2):117-124.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hidayah dan Kukuh. 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang). Pusat Penelitian dan Pengembangan Ilmu Ekonomi. 18(31):1-14.
- Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2):561-569.
- Jagboro, K. O. 2009. A Study Of Dicipline Facilities Paatronage Among Library Users At The Hezekiah Oluwasanmi Library, Obafemy Awolowo University, ILE-IFE, Nigeria. *Ozean Journal of Social Sciences*. 2(3):149-156.
- Kanzunudin, Mohammad. 2006. Kepuasan Kerja Pengaruhnya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan. *Jurnal Ekonomi* 1(1):67-79
- Kembuan, Eddy. 2011. Hubungan Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*. 2(2):59-70.
- Koskinen, Kaj Untamo & Mian M. Ajmal. 2008. Knowledge Transfer in Project-Based Organizations: An Organizational Culture Perspective. *Project Management Journal*. 10(2):7-15.
- Lim, Bernard. 2005. Examining The Organizational Culture and Organizational Performance Link. *Leadership and Organization Development Journal*. 16(5):16-21.
- Mulia, Sinta. 2011. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 1(1):1-6.
- Muskita, Yapi Frido. 2007. Analisi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada ABJ Bumiputera 1912 Kantor Operasional Biak. Dalam *Jurnal Administrasi*. 3(1).36-42.
- Ogbonna, Emmanuel & Lloyd C. Harris. 2000. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *Journal of Human Resource Management*. 11(4):766–788.
- Polyzos, Serafeim. 2005. Labor Productivity of the Agricultural Sector in Greece: Determinant Factors and Interregional Differences Analysis. *Journal Of Economic Management*. 11(12):209-226.

- Sabharwal, Meghna & Elizabeth A. Corley. 2009. Faculty job satisfaction across gender and discipline. *The Social Science Journal*. 4(6):539-556.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sun, Shili. 2008. Organizational Culture and Its Themes. *International Journal of Business and Management*. 3(12):137-141.
- Tong, Canon. 2014. The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*. 5(1):19-47.
- Trianto, Ary, Toto Sugiharto. 2010. Effect Of Compensation, Discipline, And Work Motivation On Employee Productivity Of PT Kukdong International. *Journal Faculty Of Economics Gunadarma*.
- Wartana, Hedy I Made. 2011. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata* 1(1):4-19
- Wulandari, Dessy. 2006. Analisis Hubungan Faktor Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*) Dengan Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 5(2):11-21.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2):11-19.