



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KINGSLAND INTERNASIONAL

Syifa Fauziah¹, Sabil²

^{1,2} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email : syifafauziaah03@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kingsland Internasional. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 60 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh sebesar 61,7%, sementara budaya organisasi berpengaruh sebesar 64,2% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat disiplin kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Abstract. This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational culture on employee performance at PT. Kingsland Internasional. The research method used was a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The sample consisted of 60 employees selected using the saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression to examine the effects of independent variables on the dependent variable. The results indicated that both work discipline and organizational culture, either partially or simultaneously, have a positive and significant influence on employee performance. Work discipline contributes 61.7%, while organizational culture contributes 64.2% to employee performance. Therefore, the company needs to strengthen work discipline and organizational culture to improve overall employee performance.

Keywords: Work discipline, organizational culture, employee performance.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja dan produktivitas menjadi dua hal utama yang harus terus ditingkatkan oleh perusahaan. PT. Kingsland Internasional, yang bergerak di sektor manufaktur dan pengembangan properti, telah mencatat pertumbuhan signifikan dalam beberapa

tahun terakhir. Namun, pertumbuhan ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, salah satunya terkait disiplin kerja dan budaya organisasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kunci dalam menjaga efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, mengurangi pemborosan waktu, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya. Namun, di PT. Kingsland Internasional, masih ditemukan masalah terkait disiplin kerja, seperti tingkat absensi yang tinggi dan keterlambatan dalam penyelesaian proyek. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan disiplin kerja demi mempertahankan kinerja perusahaan yang optimal.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga memegang peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, dan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik. Di PT. Kingsland Internasional, budaya organisasi masih menghadapi tantangan, terutama terkait koordinasi antar departemen yang belum optimal, sehingga mengakibatkan keterlambatan proyek dan peningkatan biaya operasional.

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menemukan hubungan positif antara variabel-variabel tersebut, sementara studi lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan adanya gap penelitian, di mana masih diperlukan kajian lebih lanjut terkait dampak disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan PT. Kingsland Internasional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi ilmiah mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kingsland Internasional?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kingsland Internasional?
3. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kingsland Internasional?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kingsland Internasional.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kingsland Internasional.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kingsland Internasional.

1.4. Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap individu dalam mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik berperan penting dalam menjaga efisiensi dan produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam pencapaian target perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Budaya Organisasi



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat loyalitas, dan meningkatkan kinerja karyawan (Sutrisno, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik ditandai dengan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu (Jufrizen, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Marlius & Vebrian, 2020; Amalia & Siagian, 2021). Namun, penelitian dari Muna & Isnawati (2022) serta Nasir et al. (2021) menemukan hasil yang berlawanan, di mana disiplin kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil yang bertentangan ini menunjukkan adanya gap penelitian, terutama dalam konteks PT. Kingsland Internasional.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode ilmiah yang melibatkan pengumpulan dan analisis data statistik untuk menguji hipotesis. Data diperoleh melalui survei menggunakan instrumen kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Kingsland Internasional yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang diberikan kepada responden. Setiap pertanyaan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dari Sangat Setuju (5) hingga Sangat Tidak Setuju (1).

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Pengujian dilakukan dengan uji asumsi klasik, yang meliputi:

1. Uji Normalitas: Menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas: Menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance.
3. Uji Heteroskedastisitas: Menggunakan uji Glejser untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi.
4. Uji Regresi Linear Berganda: Digunakan untuk melihat pengaruh simultan dari disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Setiap item pernyataan kuesioner yang berdasarkan dari indikator variabel yang digunakan dapat dinilai dengan uji validitas. Pada taraf signifikan 5% distribusi nilai statistik ini dilaksanakan dengan melakukan perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} guna menentukan dasar uji validitas ini.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
P1	0,484	0,25	Valid
P2	0,491	0,25	Valid
P3	0,528	0,25	Valid
P4	0,548	0,25	Valid
P5	0,483	0,25	Valid
P6	0,589	0,25	Valid
P7	0,423	0,25	Valid
P8	0,575	0,25	Valid
P9	0,418	0,25	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan seluruh nilai *corrected item- total correlation* untuk setiap item $R_{hitung} >$ dari R_{tabel} yang dilihat tingkat signifikan two tail (0,05) senilai 0,25 artinya bahwa setiap item pernyataan dikatakan valid bisa dipakai guna melakukan pengukuran pada disiplin kerja..

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
P1	0,415	0,25	Valid
P2	0,428	0,25	Valid
P3	0,400	0,25	Valid



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

P4	0,394	0,25	Valid
P5	0,404	0,25	Valid
P6	0,409	0,25	Valid
P7	0,439	0,25	Valid
P8	0,509	0,25	Valid
P9	0,464	0,25	Valid
P10	0,451	0,25	Valid
P11	0,424	0,25	Valid
P12	0,416	0,25	Valid
P13	0,381	0,25	Valid
P14	0,378	0,25	Valid
P15	0,500	0,25	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2), menunjukan seluruh nilai *corrected item - total correlation* untuk setiap item $R_{hitung} >$ dari R_{tabel} yang diketahui tingkat signifikan two tail (0,05) senilai 0,25 artinya bahwa setiap item pernyataan dikatakan valid bisa dipakai untuk melakukan pengukuran pada budaya organisasi.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
P1	0,412	0,25	Valid
P2	0,399	0,25	Valid
P3	0,512	0,25	Valid
P4	0,421	0,25	Valid

P5	0,451	0,25	Valid
P6	0,399	0,25	Valid
P7	0,397	0,25	Valid
P8	0,457	0,25	Valid
P9	0,479	0,25	Valid
P10	0,395	0,25	Valid
P11	0,434	0,25	Valid
P12	0,416	0,25	Valid
P13	0,568	0,25	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja (Y), menunjukkan bahwa seluruh nilai *corrected item- total correlation* untuk setiap item $R_{hitung} > R_{tabel}$ yang diketahui tingkat signifikan two tail(0,05) senilai 0,25 artinya bahwa setiap item pernyataan dikatakan valid bisa dipakai untuk melakukan pengukuran pada Kinerja.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dipakai guna menentukan apakah suatu item instrument yang mengacu pada tingkat konsistensi dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dapat dinyatakan reliabel ketika memiliki stabilitas yang baik.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,632	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,677	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,650	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas,menunjukkan hasil uji reabilitas setiap variabel diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel X1 adalah 0,632 , variabel X2 adalah 0,677 dan variabel Y sebesar 0,650. Maka peneliti membuat kesimpulan bahwa semua variabel dikatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat melakukan uji berikutnya.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode kolmogrov smirnov yang dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal menunjukkan model regresi yang baik. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual menunjukkan



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

berdistribusi normal sedangkan nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual menunjukkan tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.56175169
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.052
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai signifikan kolmogorov simirnov sebesar $0,200 > 0,05$ dinyatakan nilai residual berdistribusi normal yang berarti bahwa data cenderung berada di dekat nilai rata-rata atau dibawah rata-rata.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer dengan cara variabel independen diregresikan dengan variabel absolute residual (Abs_Res). Dasar pengambilan pengujian ini jika terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas akan mengakibatkan hasil analisis regresi yang tidak akurat. Model regresi yang baik adalah jika data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.987	1.974		2.020	.048
	X1	-.099	.058	-.236	-1.695	.095



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 4.406 yang menyatakan bahwa jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu Disiplin Kerja, Budaya Organisasi. Maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 4.406.
- Koefisien X1 adalah 0.522 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,522 (52,2%) atau penurunan sebesar 0,522 (52,2%).
- Koefisien X2 sebesar 0.452 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Budaya Organisasi) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,452 (45,2%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 (Budaya Organisasi) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,452 (45,2%).

3.1.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui adakah dua variabel bebas memengaruhi secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5% atau 0.05

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.406	3.808		1.157	.252
	X1	.522	.113	.404	4.635	.000
	X2	.452	.072	.545	6.247	.000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16, nilai t_{tabel} ditentukan menggunakan

$$T_{tabel} = (a; n - k)$$

$$T_{tabel} = (0,05; 60 - 3)$$

$$T_{tabel} = 1.672$$

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa diketahui pada coefficients nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar $0.00 < 0.05$ serta berdasarkan perbandingan t tabel dengan t hitung diketahui disiplin kerja nilai t

hitung sebesar $4.635 > 1.672$ t tabel. Sedangkan budaya organisasi nilai t hitung sebesar $6.247 > 1.672$ t tabel. Maka disimpulkan bahwa hasil uji t:

- variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui adakah dua variabel bebas yang memengaruhi secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan uji F dilihat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dibandingkan untuk melakukan Uji F pada derajat kesalahan 5% atau 0.05.

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.048	2	416.024	30.507	<,001 ^b
	Residual	572.752	42	13.637		
	Total	1404.800	44			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Lingkungan kerja						

Rumus mencari Ftabel:

$$F_{tabel} = (k - 1 ; n - k)$$

$$F_{tabel} = (3 - 1 ; 60 - 3)$$

$$F_{tabel} = (2; 57)$$

$$F_{tabel} = 3.159$$

Analisis uji f dalam penelitian ini menghasilkan temuan signifikan. Nilai signifikan yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$ dan diketahui nilai f hitung sebesar 48.580 melebihi F tabel yang bernilai 3.519. hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi, ketika dievaluasi secara bersamaan, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian pengujian hipotesis menggunakan uji f menghasilkan (H_{a3}) yang artinya hipotesis alternatif adalah adanya pengaruh positif dan signifikan.

3.1.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan nilainya berada antara nol sampai satu. Uji koefisien ini dilakukan pada jumlah variabel 2 atau lebih bisa menggunakan Adjusted R Square. Namun apabila Jumlah Variabel hanya 1 variabel menggunakan R Square.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.617	4.64109
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil Uji Koefisiensi determinasi pada bagian model summary dapat diketahui Adjusted R Square sebesar 0.617 yang artinya dapat dikatakan fit pada variable disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 61,7% terhadap kinerja karyawan dengan variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 38,3%.

3.2 Pembahasan Penelitian

3.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis Statistik menggunakan spss untuk variabel disiplin kerja menghasilkan t_{hitung} senilai 4.635 lebih besar dari t_{tabel} dan memperoleh signifikan senilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja (X1) Ketika dievaluasi secara independent memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel budaya organisasi hasil perhitungan menunjukkan nilai t_{hitung} senilai 6.247 melebihi nilai t_{tabel} . tingkat signifikan yang diperoleh adalah 0,03 lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) bila ditinjau secara terpisah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian simultan terhadap variabel disiplin kerja dan budaya organisasi yang menghasilkan nilai signifikan senilai 0.000 yang jauh diambang 0.05. diketahui nilai f_{hitung} yang diperoleh adalah 48.580 melebihi f_{tabel} yang bernilai 3.519. hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen (disiplin kerja dan budaya organisasi) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Analisis statistik menggunakan spss menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} senilai 4.635 yang melebihi nilai t_{tabel} serta nilai signifikan senilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja secara independen berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Karyawan
2. Variabel budaya organisasi (X2) juga terbukti memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} senilai 6.247 yang lebih besar dari t_{tabel}

- dengan nilai signifikan senilai 0,03 lebih rendah dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi, secara terpisah memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan
3. Pengujian simultan melalui uji f menghasilkan nilai signifikan senilai $0.000 < 0.05$ dan didapat nilai f hitung sebesar $48.580 > 3.519$ f. tabel. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi ketika dianalisis secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 3(1), 41–48. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4673>
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika, Unand*.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*.
- Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cahaya Anugerah Bahari Wina Sartika, P. P., & Astuti Tarigan, F. (2022). *Jurnal Mirai Management*. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 2022–2484. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2709>
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS . Guepedia.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.CITRA BUANA PRAKARSA. *Journal of Applied Manajerial Accounting*.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran mediasi motivasi kerja pada stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pemangkuan hutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*.
- Dodiet Aditya Setyawan, I. (2021). PETUNJUK PRAKTIKUM Uji Normalitas & Homogenitas Data Dengan SPSS.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(2).
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>

Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In Media.

Halim, N. R., & Iskandar, A. (2019). PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PERSAINGAN TERHADAP MINAT BELI. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(3), 415–424.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.291>

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan PT. Perkebunan nusantara. Jurnal Sains Manajemen.

Jufrizen, R. K. N. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT PLN. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara.

Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT.

Kartiko, A., Rokhman, M., Agus Priyono, A., Pesantren Kh Abdul Chalim, U., Islam Malang, U., & Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, U. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman, 13(1).
<https://doi.org/10.54437/juw>

Kurniawan Zuki. (2016). Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Manajemen konsep dan dimensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Deepublish Publisher.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *JURNAL PUNDI*, 4(2). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Akmen*, 18, 71–83.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG. *Jurnal Economina*, 2(4). <https://sirancak.disduk>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (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>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2019). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Putra, A. R., & Paryanti, A. B. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN JAWA TIMUR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sembiring, H., & Ferine, F. K. (2018). *Membangun Kepuasan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Deepublish.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Simbolon, S. (2022). Manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bintang Semesta Media.

Soelistya, D. (2022). Budaya Organisasi dalam Praktik. www.nizamiacenter.com

Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Andi Yogyakarta.

Sudarsono. (2019). BUDAYA ORGANISASI.

Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.

Sukmara, R. A. (2023). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Cipta Media Nusantara.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Susanto, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA (Vol. 7, Issue 1).

Sutrisno, E. (2019). Budaya Organisasi. Prenadamedia Group.

Tri Anggara, M., Ahluwalia, L., & Suwarni, E. (2023). PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT SUCOFINDO BANDAR LAMPUNG.

Wina Sartika, & Astuti Tarigan, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Anugerah Bahari. Jurnal Mirai Management, 7(2), 2022–2484. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2709>

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. 3(2).

Zahra Syahputri, A., Della Fallenia, F., Syafitri, R., Lubis, R. N., Wulan, S., & Lubis, D. (2023). Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>

