

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DINAMIKA DUTA BANGSA BEKASI

Sri Iswati¹⁾, Herni Pujiati²⁾

¹Prodi Magister Ekonomi Pertahanan, Fakultas Manajemen Pertahanan, Universitas Pertahanan

²Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Correspondence author: S.Iswati, iswati.sri@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline, and employee work motivation on employee performance at PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi. This research is because employee performance is still considered low due to low work discipline, possibly due to low employee work motivation. This condition is because the company has not established a good organizational culture. The research approach used in this study is the Positivist Quantitative Paradigm or Traditional Method, with data collection techniques using a survey method with a questionnaire distributed to 364 respondents. The study's results found that organizational culture, work discipline, and motivation partially and simultaneously influenced employee performance at PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi. The company can use these findings to formulate company policies concerning human resource management.

Keywords: organizational culture, work discipline, work motivation, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi. Hal ini didasari karena masih dirasa rendahnya kinerja karyawan dikarenakan disiplin kerja yang rendah, yang bisa jadi dikarenakan rendahnya motivasi kerja karyawan. Kondisi ini diperparah karena belum terbangunnya budaya organisasi yang baik di perusahaan. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Paradigma *Positivist Quantitative* atau Metode Tradisional dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner yang dibagikan kepada 364 responden. Hasil penelitian mendapatkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perumusan kebijakan perusahaan dalam masalah pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Tujuan organisasi baik komersial maupun non komersial antara lain sebagai wadah untuk bersama-sama mencapai tujuan dengan efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kemampuan, kemandirian, dan sumberdaya yang dimiliki (Hermawati et al., 2023). Dalam hal ini, keikutsertaan para peserta dalam organisasi diatur dengan adanya pembedaan pemberian wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*) (Hidayat et al., 2018). Dengan jelasnya wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada masing-masing peserta organisasi diharapkan dapat berkinerja dengan baik. Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan strategik dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi pekerja di dalam organisasi dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi (Rumawas, 2021).

Manajemen kinerja dapat memberi kontribusi kepada pengembangan organisasi dengan keterlibatan tinggi dengan mengajak tim dan individu berpartisipasi dalam menetapkan sasaran mereka dan untuk memberikan cara dimana hasil yang lebih baik dapat diperoleh dari organisasi, tim dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka yang disetujui mengenai kebutuhan tujuan, standar dan kompetensi yang direncanakan (Aswaruddin et al., 2023). Manajemen kinerja merupakan kerangka dimana pimpinan dapat mendukung anggota timnya dan berdampak pada hasil yang akan menjadi lebih penting jika dihargai sebagai proses transformasional daripada sebagai proses penilaian (Simatupang & Hayati, 2023).

Organisasi baik komersial maupun non komersial dituntut untuk menangani sumber daya manusia secara tepat, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai (Yaqien et al., 2022). Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tupti et al., 2022).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja (Alimuddin & Artiyany, 2022; Marliana & Febrian, 2023; Wijaya et al., 2023). Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya (Erliawan, 2022).

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan (Akerina et al., 2023).

Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja karyawan yang bersangkutan cenderung baik. Sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja karyawan yang bersangkutan cenderung rendah (Alimuddin & Artiyany, 2022; Ekayanti et al., 2018; Hasibuan et al., 2024; Hutabarat et al., 2024; Marliana & Febrian, 2023; Santika et al., 2024).

Ditenggarai aspek yang turut memberikan kontribusi besar bagi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan (Alimuddin & Artiyany, 2022; Hasibuan et al., 2024; Hutabarat et al., 2024; Wijaya et

al., 2023). Motivasi dapat berperan dalam meningkatkan aktifitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Karyawan yang memiliki motivasi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya rendah disebabkan karena tidak adanya motivasi dalam bekerja (Satrya & Putra, 2023).

Untuk mengatasi problematika kedisiplinan dan memotivasi karyawan, perlu kehadiran Budaya Organisasi. Budaya Organisasi berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensikap kerja karyawan. Keadaan seperti ini jelas menguntungkan sebuah organisasi. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting (Mawarti et al., 2025).

Dari latar belakang tersebut, tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *Paradigma Positivistic Quantitative* atau Metode Tradisional. Menurut Sugiyono (2013: 13), pendekatan penelitian berparadigma *Positivistic Quantitative* merujuk pada filsafat *Positivism* sebagai metode ilmiah atau *scientific*. Metode ini juga berlabel *Quantitative*. Karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) bewujud pengamatan lapangan (*Observation*) dan pengumpulan data dengan penyebaran daftar angket atau daftar kuesioner.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi yang berjumlah 4.000 karyawan ($N = 4.000$). Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *Probability Random Sampling*. Menggunakan rumus Slovin dengan *margin error* 5% didapatkan jumlah sampel sebanyak 363.63 dibulatkan menjadi 364 responden.

Penelitian ini menggunakan pernyataan terstruktur yang tertutup. Dikatakan terstruktur, karena setiap item pernyataan tersusun di dalam daftar kuesioner berdasarkan dimensi dan indikator yang ada pada masing-masing variabel yang diteliti. Dikatakan tertutup, karena setiap item pernyataan sudah disediakan alternatif pernyataan dengan menerapkan skala Likert.

Hasil pengisian kuesioner kemudian dilakukan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran dari objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Pria	246	67.6
Wanita	118	32.4
Total	364	100

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	(%)
20 - 25 tahun	141	38.74
26 - 35 tahun	119	32.69
36 - 45 tahun	61	16.76
> 45 tahun	43	11.81
Total	364	100

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	(%)
SMA	167	45.88
Diploma	116	31.87
Sarjana	81	22.25
Total	364	100

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Masa Kerja	Jumlah	(%)
Tetap	171	46.98
<i>Outsourcing</i>	193	53.02
Total	364	100

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Masa Kerja	Jumlah	(%)
Staff	242	66.48
Supervisor	86	23.63
Manager	31	8.52
General Manager	5	1.37
Total	364	100

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan

Masa Kerja	Jumlah	(%)
< 2.5 juta	174	47.80
2.5 – 3.5 juta	136	37.36
> 3.5 juta	54	14.84
Total	364	100

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat jawaban responden dan kategori setiap variabel. Pada tabel 7 adalah hasil analisis statistik deskriptif.

Tabel 7. Hasil statistic descriptive (n=364)

		Statistics			
		KP	BO	DKP	MKP
N	Valid	364	364	364	364
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9979	3.9758	3.9774	3.9935
Median		3.9800	3.9800	3.9800	3.9600
Mode		3.73	4.19	3.76 ^a	4.30
Std. Deviation		.45012	.42061	.40902	.40434

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil Uji Parsial Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 8.

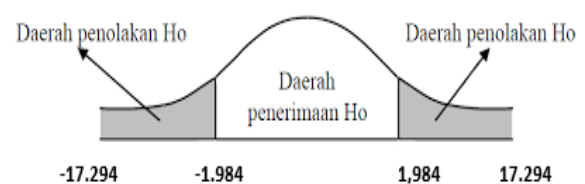
Tabel 8. Hasil Uji Partial Regrssion Analysis Model Pada YX1 (n = 364)

VARIABEL	R	R ²	β_0	β	ϵ
YX ₁	0.673	0.4529	0.361	0.673	0.7403

VARIABEL	T _{HITUNG}	T _{TABEL}	Asymp Sig	0.05
YX ₁	17.294	1.984	0.00	0.05

Pada Tabel 8 di atas memperlihatkan bahwa persamaan f (KP) = 0.361 + 0.673BO + 0.7403, sehingga disimpulkan :

- Koefisien Korelasi = 0.673 ini menggambarkan kekuatan pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bersifat moderat (berada dikategori 0.40-0.69) dan signifikan.
- Korelasi Determinasi = 0.4529 ini menggambarkan 45.29% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Sedangkan 54.71% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.
- Uji Hipotesis secara *Partial*, melalui uji t. T_{HITUNG} sebesar 17.294 sedangkan T_{TABEL} diperoleh dari $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel, k = banyak variabel. Jadi T_{TABEL} adalah 1.984. Dengan demikian, $T_{HITUNG} > T_{TABEL}$ maka H_0 diterima (H_0 ditolak) artinya Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Uji Hipotesis secara *Partial* melalui Uji t di atas, diperkuat dengan argumentasi dengan *Asymptotic Significancy* sebesar $0.00 < 0.05$, maka H_0 diterima (H_0 ditolak) artinya Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Curva Uji T 2-Tailed pada YX₁

Hasil Uji Parsial Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

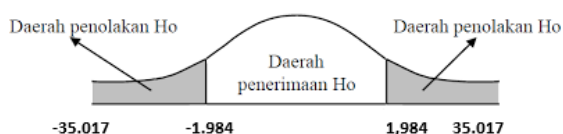
Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji *Partial Regrsson Analysis Model* Pada YX_2 ($n = 364$)

VARIABEL	R	R ²	β_0	β	ϵ
YX ₂	0.879	0.7726	0.152	0.879	0.4768
VARIABEL	T _{HITUNG}	T _{TABEL}	Asymp Sig	0.05	
YX ₂	35.017	1.984	0.00	0.05	

Pada Tabel 9 di atas memperlihatkan bahwa persamaan $f(KP) = 0.152 + 0.879DKP + 0.4768$, sehingga disimpulkan :

- Koefisien Korelasi = 0.879 ini menggambarkan kekuatan pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan bersifat tinggi (berada dikategori 0.70-0.89) dan signifikan.
- Korelasi Determinasi = 0.7726 ini menggambarkan 77.26% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Karyawan. Sedangkan 22.74% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.
- Uji Hipotesis secara Partial, melalui uji t. T_{HITUNG} sebesar 35.017 sedangkan T_{TABEL} diperoleh dari $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel, k = banyak variabel. Jadi T_{TABEL} adalah 1.984. Dengan demikian, $T_{HITUNG} > T_{TABEL}$ maka H_0 diterima (H_0 ditolak) artinya Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Uji Hipotesis secara Partial melalui Uji t di atas, diperkuat dengan argumentasi dengan *Asymptotic Significancy* sebesar $0.00 < 0.05$, maka H_0 diterima (H_0 ditolak) artinya Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2. Curva Uji T 2-Tailed pada YX_2 ($n = 364$ responden)

Hasil Uji Parsial Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

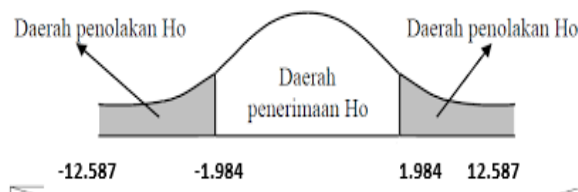
Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji *Partial Regrsson Analysis Model* Pada YX_3 ($n = 364$)

VARIABEL	R	R ²	β_0	β	ϵ
YX ₃	0.752	0.5655	0.399	0.752	0.6592
VARIABEL	T _{HITUNG}	T _{TABEL}	Asymp Sig	0.05	
YX ₃	12.587	1.984	0.01	0.05	

Pada Tabel 10 di atas memperlihatkan bahwa persamaan $f(KP) = 0.399 + 0.752MKP + 0.6592$, sehingga disimpulkan:

- Koefisien Korelasi = 0.673 ini menggambarkan kekuatan pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bersifat moderat (berada dikategori 0.40-0.69) dan signifikan.
- Korelasi Determinasi = 0.4529 ini menggambarkan 45.29% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Sedangkan 54.71% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- Uji Hipotesis secara *Partial*, melalui uji t. T_{HITUNG} sebesar 17.294 sedangkan T_{TABEL} diperoleh dari $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel, k = banyak variabel. Jadi T_{TABEL} adalah 1.984. Dengan demikian, $T_{HITUNG} > T_{TABEL}$ maka H_0 diterima (H_0 ditolak) artinya Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Uji Hipotesis secara *Partial* melalui Uji t di atas, diperkuat dengan argumentasi dengan *Asymptotic Significancy* sebesar $0.00 < 0.05$, maka H_0 diterima (H_0 ditolak) artinya Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 3. Curva Uji T 2-Tailed pada YX_3 ($n = 364$ responden)

Hasil Uji *Multiple Regression Analysis Model*

Hasil pengujian seluruh variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Multiple Regrression Analysis Model Pada $YX_1X_2X_3$ ($n = 364$)

VARIABEL	β_0	β_1	β_2	β_3	ϵ
$YX_1X_2X_3$	0.314	0.407	0.234	0.310	0.4338

VARIABEL	F_{HITUNG}	F_{TABEL}	Asymp Sig	0.05
$YX_1X_2X_3$	514.685	2.64	0.00	0.05

Pada Tabel 11 di atas memperlihatkan bahwa persamaan $f(KP) = 0.314 + 0.407BO + 0.234DKP + 0.310MKP + 0.4338$, sehingga disimpulkan:

- Uji Hipotesis secara simultan, melalui uji F. F_{HITUNG} sebesar 514.685 sedangkan F_{TABEL} diperoleh dari $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$ dimana n = jumlah sampel, k = banyak variabel. Jadi F_{TABEL} adalah 2.64. Dengan demikian, $F_{HITUNG} > F_{TABEL}$ maka H_{a4} diterima (H_{o4} ditolak) artinya secara Simultan, Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Uji Hipotesis secara Simultant melalui Uji F di atas, diperkuat dengan argumentasi dengan Asymptotic Significance sebesar $0.00 < 0.05$, maka H_{a4} diterima (H_{o4} ditolak) artinya secara Simultant, Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hasil *Partial Regression Analysis Model*, mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang relevan di mana Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja masing masing secara partial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Alimuddin & Artiyany, 2022; Hasibuan et al., 2024; Hutabarat et al., 2024; Santika et al., 2024). Ini semua diperkuat dengan hasil uji t dimana $T_{HITUNG} > T_{TABEL}$ yang diperkuat dengan *asymptotic signficancy* < 0.05 . Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima untuk setiap item *Partial Regression Analysis Model* yang dilakukan pada penelitian ini. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Wijaya et al., 2023) yang menyatakan secara parsial budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Marliana & Febrian, 2023) juga mendapatkan hasil yang berbeda yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilanjutkan dengan hasil *Multiple Regression Analysis Model* ditemukan Variabel Budaya Organisasi sebagai *Predictor* Dominan ketimbang Variabel Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi. Argumentasi ini dibuktikan melalui uji F yang merupakan uji yang bisa membedakan antara variabel mana yang menjadi *Predictor* Dominan dengan variabel mana yang tidak menjadi *Predictor* Dominan. Uji F ini diperkuat lagi dengan hasil *Asymptotic Significance* < 0.05 sehingga penelitian ini menghasilkan penelitian yang signifikan.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan fakta bahwa dari hasil pengujian secara partial terbukti positif dan signifikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi.

Dari hasil pengujian secara partial melalui uji t, maka terbukti positif dan signifikan terdapat pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi.

Dari hasil pengujian secara partial melalui uji t, maka terbukti positif dan signifikan terdapat pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi.

Dari hasil pengujian secara simultan melalui uji F, maka terbukti positif dan signifikan secara simultan terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi. Dalam hal ini, Variabel Budaya Organisasi terbukti sebagai *predictor* dominan ketimbang variabel Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Akerina, J. W., Tatimu, V., & Rogahang, J. (2023). Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *Productivity*, 4(4), 456–462. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/48267>
- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1),

139–150.

<https://doi.org/10.30603/ab.v18i1.2412>

- Aswaruddin, Fadilla, H., Dewi, P., Putri, R., Ridho, A., & Baihaq'qi, F. (2023). Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 1(4), 112–126.

<https://doi.org/10.61132/bima.v1i4.296>

- Ekayanti, S. M., Rifa'i, A., & Irwan. (2018). Determinants Effectiveness Fixed Asset Management of District Government on the Island of Lombok. *Journal of Business Management and Economic Research*, 9(1), 1219–1229.

- Erliawan, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1331–1342. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.170>

- Hasibuan, R. A., Absah, Y., & Munir, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 8209–8225. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5595>

- Hermawati, N., Emiyanti, Cholis, Yusniah, & Sayroji, A. (2023). Konsep-Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 109–116.

<https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.507>

- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.

- <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/article/view/83>
- Hutabarat, E., Handayani, M., Wijayaningsih, R., Yunita, T., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 196–209.
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.766>
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
<https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.22>
- Mawarti, A., Gemina, D., & Palahudin. (2025). Kinerja Karyawan Berbasis Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ekonomi Dirgantara*, 9(1), 71–79.
<https://eco.ojs.co.id/index.php/jed/article/view/1076/>
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado : Unsrat Press.
- Santika, E., Yohanas, A. A., Rahmadiani, R., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 187–199.
<https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1938>
- Satrya, I. G. A. E. B., & Putra, M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(10), 1122–1141.
- <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i10.p06>
- Simatupang, B. M., & Hayati, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan. *MANEKIN: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan Dan Informatika*, 2(2), 370–383.
<https://doi.org/https://journal.mediapublikasi.id/index.php/manekin/article/view/3992>
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161–176.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>
- Wijaya, I., Rakhman, B., & Herianto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 18(1), 66–77.
<https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278>
- Yaqien, N., Chamariyah, & Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 67–85.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.209>