

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PENTA VALENT CABANG LAMPUNG

Dwi Surnita¹

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia
Email: dwisurnita12@gmail.com¹

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance. The data used in this study is primary data obtained directly from the source. Namely through respondents who filled out a questionnaire. Analysis techniques carried out through validity, reliability, classical assumptions, hypotheses and multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded that simultaneously the influence of work discipline and organizational culture has a significant effect on employee performance. Thus to improve employee performance must pay attention to work discipline factors and organizational culture in its implementation.

Keywords: Discipline, Organizational Culture, Employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data yang di peroleh secara langsung dari sumbernya, yaitu melalui responden yang mengisi kuesioner. Teknik analisis yang dilakukan melalui validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor disiplin kerja dan budaya organisasi dalam pelaksanaannya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. PT. Penta Valent Cabang Lampung, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang (masuk ke bidang industri), menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing di pasar.

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak penelitian terdahulu yang membahas terkait kinerja perusahaan (Ahiruddin, 2022; Desmon & Meirinaldi, 2022; Nadhira, 2023; Nurahman et al., 2023; Silvia & Yulistina, 2022; Yulistina et al., 2020), kinerja pegawai (Agustina et al., 2022; Budiati et al., 2022; Hasbullah et al., 2022; Oktaria et al., 2023; Yulistina et al., 2023), ataupun yang berkaitan dengan loyalitas pelanggan (Loliyana, 2020), dan kinerja pada pemerintahan (Desmon et al., 2023; Yulistina et al., 2023).

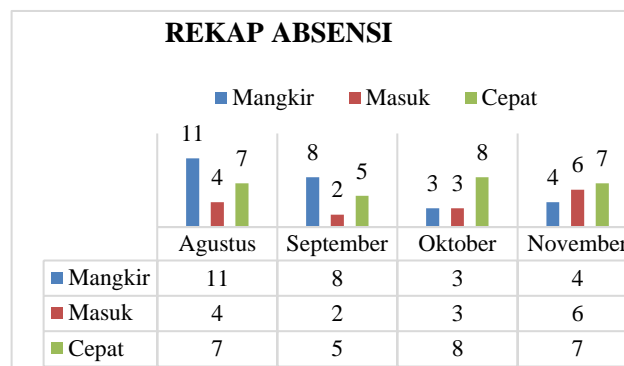
Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Alfarobi & Yusda, 2023; Bakti & Hairudin, 2020; Silvia & Yulistina, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka dalam memenuhi tugas-tugas yang diberikan. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Suatu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja (Alfarobi & Yusda, 2023). Kinerja karyawan

yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Bakti et al., 2020; Jayasinga et al., 2020; Khafifah et al., 2022; Loliyani et al., 2022; Putra et al., 2021; Rachmadi et al., 2020).

Disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik (Busri & Loliyani, 2023; Nugroho, 2020; Yusda et al., 2022). Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung Bulan Agustus - November 2021



(Sumber : PT. Penta Valent Cabang Lampung) 2022

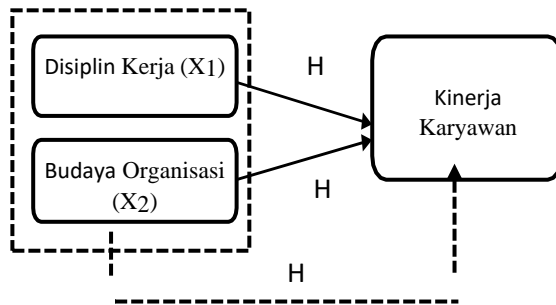
Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk di PT. Penta Valent Cabang Lampung, pelanggaran peraturan yang sering terjadi adalah keterlambatan karyawan dalam masuk jam kerja, pekerjaan karyawan yang sering menumpuk sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Karyawan yang sering mangkir atau tidak masuk kerja serta karyawan yang sering berada diluar kantor pada saat jam kerja masih berlangsung tanpa izin dari pemimpin.

Dengan adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri yang akan menghambat proses pekerjaan yang diberikan kepadanya antara lain terbengkalainya suatu pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi lebih lama. Berdasarkan data yang didapat, terdapat beberapa permasalahan kedisiplinan yang terdapat di perusahaan tersebut, seperti banyaknya karyawan yang izin lebih dari standar yang ditetapkan Selain itu keterlambatan jam bekerja juga menjadi permasalahan kedisiplinan pada PT. Penta Valent Cabang Lampung. Contohnya PT. Penta Valent Cabang Lampung menetapkan jam masuk kerja pukul 08.00 tapi ada beberapa karyawan yang datang lewat dari jam yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Valent Cabang Lampung. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Uji Regresi Linier Berganda

**Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.349	5.787		.924	.363
	disiplin kerja	.826	.130	.776	6.353	.000
	budaya organisasi	.023	.105	.027	.218	.829

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output Spss 26, 2022 (Data Diolah)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

$$Y = 5,349 + 0,826X_1 + 0,023X_2 + 0,05$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 5,349 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan PT. Penta Valent Cabang Lampung adalah sebesar 5,349
- b. Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X1) = 0,826 yang artinya apa bila variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan berdampak turun terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penta Valent Cabang Lampung sebesar 0,826
- c. Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X2) = 0,023 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi Demokratis sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Penta Valent Cabang Lampung sebesar 0,023.

1. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.786 ^a	.618	.591	3.08091
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, disiplin kerja

Sumber : Output Spss 26, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 artinya tingkat hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square sebesar 0,618 artinya bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), sebesar 0,618 atau 61,8%. Sedangkan sisanya sebesar 38,2% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti.

b. Uji t

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.349	5.787		.924	.363
	disiplin kerja	.826	.130	.776	6.353	.000
	budaya organisasi	.023	.105	.027	3.187	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output Spss 26, 2022 (Data Diolah)

Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y).

Ho : Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Disiplin Kerja (X1) bahwa nilai t-hitung sebesar 6.353 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=32-2-1=29$) adalah 2,045 jadi t hitung (6,353) > t tabel (2,045) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y).

Ho : Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Budaya Organisasi (X2) bahwa nilai t-hitung sebesar 3,187 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=32-2-1=29$) adalah 2,045 jadi t hitung (3,187) > t tabel (2,045) dan nilai sig $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji f

**Hasil uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.950	2	222.475	23.438	.000 ^b
	Residual	275.269	29	9.492		
	Total	720.219	31			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, disiplin kerja

Untuk menguji f dengan tingkat kepercayaan 95% atau α 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 1$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 32 - 2 - 1 = 29$ sehingga diperoleh f tabel sebesar 3,32 dan f hitung 23,438.

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai f hitung sebesar $23,438 > f$ tabel 3,32 dan nilai $\text{Sig} < 0,000$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Penta Valent Cabang Lampung.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka diperoleh koefisien beta sebesar 0,826 dengan nilai $\text{sig} < 0,000$ dengan besar t hitung sebesar 6,353 dan t tabel sebesar 2,045. Sedangkan dari tingkat $\text{sig} = 0,000$ dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh, artinya jika perusahaan menerapkan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan maka diperoleh koefisien beta sebesar 0,023 dengan nilai $\text{sig} < 0,003$ dengan besar t hitung sebesar 3,187 dan t tabel sebesar 2,045. Sedangkan dari tingkat $\text{sig} = 0,000$ dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi semakin tinggi baik dan sesuai budaya organisasi yang di terapkan dalam perusahaan, maka semakin baik hubungan social antara sesama anggota karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji f terlihat bahwa nilai f hitung sebesar $23,438 > f$ tabel 3,32 dan nilai $\text{Sig} < 0,000$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Yang berarti Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Penta Valent Cabang Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pengaruh Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil analisis regresi bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini dapat dibuktikan dari nilai f hitung sebesar 23,438 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000 nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05; Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0,591 dapat diketahui bahwa variasi perubahan dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen (disiplin kerja dan budaya organisasi) yang mempengaruhi kinerja karyawan, nilai R^2 (Determinan) = 0,591 menunjukkan 59,1% variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan sisanya sebesar 40,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M., Sanjaya, V. F., & Hasbullah, H. (2022). Pengaruh Inovasi Produk dan Promosi Terhadap Kinerja Pemasaran UMKM di Dusun Gunung Batu, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Ahiruddin, A. (2022). ANALISIS PENGARUH ROA, BOPO DAN FDR TERHADAP CAR PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA PADA OTORITAS JASA KEUANGAN. *Ekombis*

- Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(1), 51–60.
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Akuntansi*, 2(4), 37–43.
- Bakti, U., Desmon, D., & Munandar, M. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Bakti, U., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Panjang Plant. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 115–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.47768/gema.v12i2.193>
- Budiati, E., Yulistina, Y., Khaeriyah, K., & Putri, D. U. P. (2022). Management of Anxiety on Nurses in Facing Covid-19 at DKT Hospital Bandar Lampung. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 4(1), 177–186.
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAMRI CABANG LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55–64.
- Desmon, A. R. W. A., & Meirinaldi, Y. C. (2022). The Effect of Return on Asset, Return on Equity and Debt to Equity Ratio on the Value of the Manufacturing Firm Listed on Stock Exchange 2015-2019. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 196.
- Desmon, D., Murti, W., Yolanda, Y., & Surya, A. (2023). Factors Affecting Investment in the Provinces of Sumatra Island. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*.
- Hasbullah, H., Meidasari, E., & Isabella, A. A. (2022). Kualitas Customer Relationship Management terhadap Loyalitas Pelanggan pada Dealer Yamaha Bahana Pagar Bandar Lampung. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 1(1).
- Jayasinga, H. I., Yulistina, Y., & Windasari, R. (2020). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Khafifah, D., Toton, T., & Hasbullah, H. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP TANJUNG KARANG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 48–55.
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97–105.
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Kumalasari, N. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI DESA WILAYAH TRIMULIA LAMPUNG BARAT. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Nadhira, T. S. (2023). ANALISIS PENGARUH BOPO, NIM DAN LDR TERHADAP PROFITABILITAS BANK YANG TERDAFTAR PADA BEI INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 175–183.
- Nugroho, Y. C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2).
- Nurahman, D., Reny, W. A. A., Desmon, D., & Anisa, N. (2023). The Urgency of Indonesian Collaboration with International Organizations in Terms of Cooperation and Exchange of Information on Economic Crime and Money Laundering. *International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry"(ICCLB 2023)*, 429–436.
- Oktaria, E. T., Yuniarthe, Y., Hairudin, H., Wengrum, T. D., Khoiriah, N., & Adelita, I. (2023).

- SARANA PUBLIKASI DAN MEDIA PROMOSI PRODUK KREATIFITAS SISWA MENGGUNAKAN E-COMMERCE PADA SMK GADING REJO KABUPATEN PESAWARAN. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 2(1), 78–83.
- Putra, N. P., Aprianis, A., & Nugroho, Y. C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(1).
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA KANTOR BPJS KETENAGA KERJAAN LAMPUNG I. *SMOOTING*, 18(3), 239–253. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/489>
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2020). Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan Rasio Keuangan Dan Economic Value Added (EVA)(Studi Kasus Pada PT. Mayora Indah Tbk Yang Terdaftar Di BEI Periode Tahun 2016-2018). *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2022). Pengaruh Current Ratio, Return On Asset, Debt To Asset terhadap Financial Distress Selama Masa Pandemi. *Global Financial Accounting Journal*, 6(1), 89–99.
- Yulistina, Y., Silvia, D., Anwar, A., & Deffi, S. W. P. (2023). Literasi Penyusunan Laporan Keuangan Dan Pajak Di SMP 17 Kota Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5633–5636.
- Yulistina, Y., Silvia, D., & Miftahul, E. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Dampaknya Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Sektor Logam Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 1–11.
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02).
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. SP.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. 2016 “ *Perilaku Organisasi : Edisi Spuluh*”, Jakarta,
- Robbin. 2012. “*Perilaku Organisasi*”. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Refika Aditama*, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Cet.21*; Bandung: Alfabeta
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Ade Resta Yunita dan Romat Saragih (2019). *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perum bulog divre jawa barat*.

- Damayanti, Riski. Oktober 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang), *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2*.
- Jeni Andriani Dan Sigit Purnomo (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi simpan pinjam Sejahtera Bersama Bogor*.
- Juli Enggana (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mestika Dharma. Tbk Cabang Pematangsiantar*.
- Raditya Singgih Jatilaksono, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol1, No,2, Hal.1-10*.
- Reni Hindriani (2018). *Pengaruh dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok*
- Putri. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.7*.
- Palembang), *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2*.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 9(2), 145±160*.
- Yudi Siswadi (2020). *Pengaruh Pelatihan dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera)*.