



Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BYD Arista ElektriKA Pondok Indah

Yusuf Saputra

Program Studi Manajemen ,Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Universitas Bina Sarana Informatika,Indonesia

*Email: yusufsaputra242002@gmail.com

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Timur, Tangerang Selatan, Banten,Indonesia

*Korespondensi penulis

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at PT. BYD Arista ElektriKA Pondok Indah. Employee performance is a key determinant of organizational success, and understanding the internal factors that shape it is essential for effective management. The research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 62 respondents representing employees of the company. The data were processed and analyzed using SPSS 27, applying both partial (t-test) and simultaneous (F-test) statistical analyses to examine the significance of the relationships among variables. The results demonstrate that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, emphasizing that adherence to rules, punctuality, and consistent task completion contribute substantially to better performance outcomes. Likewise, Organizational Culture also exerts a positive and significant effect, indicating that shared values, norms, and behavioral patterns within the organization play an important role in shaping employee attitudes and productivity. Furthermore, the F-test findings confirm that both Work Discipline and Organizational Culture, when considered together, significantly influence Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.631, meaning that 63.1% of the variance in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining 36.9% is attributed to other factors beyond the scope of this study. Specifically, Work Discipline contributes 57.8% and Organizational Culture contributes 51.4% to employee performance. These findings underscore the strategic importance of instilling strong work discipline while simultaneously fostering a supportive and cohesive organizational culture. The practical implication for management is the necessity to design policies and initiatives that not only enforce discipline but also build a positive work environment that motivates employees. Strengthening these aspects is expected to enhance overall productivity, improve organizational outcomes, and create a sustainable competitive advantage for the company.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resources; Organizational Culture; PT BYD; Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BYD Arista ElektriKA Pondok Indah. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel 62 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 27. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji f juga mengonfirmasi bahwa kedua variabel secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 63,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 36,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Secara lebih rinci, kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,8%, sedangkan Budaya Organisasi sebesar 51,4%. Temuan ini menegaskan pentingnya kedisiplinan dan budaya kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi manajemen PT. BYD Arista ElektriKA Pondok Indah dalam merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; PT BYD; Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut meningkatkan efektivitas dan efisiensi untuk mencapai keunggulan bersaing. Salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan budaya organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar perusahaan, yang menjadi wujud kesadaran serta tanggung jawab dalam bekerja (Aslam et al., 2024). Sementara itu, budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama, yang mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan sesuai visi dan misi perusahaan (Haidar Husein et al., 2024). Budaya yang positif dapat meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

PT. BYD Arista ElektriKA Pondok Indah, perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan teknologi energi baru, tengah berkembang pesat di Indonesia. Pertumbuhan tersebut menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Namun, masih terdapat permasalahan terkait disiplin dan budaya kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BYD Arista ElektriKA Pondok Indah.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar yang berlaku dalam organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan bersama (Wasi et al., n.d.). Lebih jauh, disiplin juga berfungsi sebagai upaya mengembangkan potensi dan kualitas kerja, sehingga perlu dibina dan dijaga karena kecenderungan manusia untuk bersikap tidak disiplin (Mukhti Jamil & Hidayat, 2024). Selain itu, disiplin kerja mencerminkan sikap individu maupun kelompok yang tidak hanya patuh pada perintah, tetapi juga memiliki inisiatif bertindak tanpa harus selalu diarahkan (Pakaila et al., 2023).

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002), budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini bersama oleh anggota organisasi, berfungsi sebagai identitas pembeda dari organisasi lain, serta harus dipahami dan ditaati agar mendukung tujuan organisasi (Haidar Husein et al., 2024). Selain itu, budaya organisasi merupakan sekumpulan norma dan nilai yang diterima seluruh anggota dan dijadikan pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja (Djalante, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil pekerjaan yang diukur dari aspek kualitas maupun kuantitas, sekaligus mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Rizky Romadhon Putra, 2024). Selain itu, kinerja juga dipandang sebagai pencapaian individu dalam melaksanakan tugas yang menunjukkan keberhasilan mencapai tujuan organisasi dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia (Rahmadanti & Widaningsih, 2024). Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2018) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan, dengan penilaian pada kualitas dan kuantitas (Rahmi Olivira Dewi, 2025).

Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu dari jurnal (Salsabila Yusiani & Maulida, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. (Putri & Priowidodo, 2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Multi Kemasindo. Jurnal (Anggraeni & Widarta, 2023) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Di Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung. Temuan serupa ditemukan oleh (Artsyifani et al., 2024), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Cirebon.

Penelitian ini menguji tiga hipotesis utama. Pertama, apakah **Disiplin kerja** memiliki pengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** (H_{o1} & H_{a1}). Kedua, apakah **Budaya Organisasi** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** (H_{o2} & H_{a2}). Ketiga, apakah **Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi** secara simultan berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** (H_{o3} & H_{a3}).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Responden adalah karyawan PT BYD Arista ElektriKA Pondok Indah, dengan jumlah sampel 62 orang yang dipilih menggunakan metode sampling jenuh, karena hanya responden yang bersedia mengisi kuesioner yang diambil sebagai sampel.

Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas,

serta uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono pada tahun 2022, mengemukakan bahwa Uji Validitas adalah “Derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti” (Rahmi Olivira Dewi, 2025). Cara pengujian validitas adalah jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai $r\text{-hitung}$ diambil dari output korelasi pada baris Pearson Correlation, sedangkan $r\text{-tabel}$ ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai berikut: $df = n$ (jumlah sampel) $- 2 = 62 - 2 = 60$, diperoleh nilai $r\text{-tabel} = 0,250$. Hasil uji validitas pada tabel I menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai $r\text{-hitung}$ setiap item pernyataan yang lebih besar dari nilai $r\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel I.Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,783	0,250	0,05	Valid
	X1.2	0,713	0,250		Valid
	X1.3	0,766	0,250		Valid
	X1.4	0,775	0,250		Valid
	X2.1	0,736	0,250		Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.2	0,855	0,250	0,05	Valid
	X2.3	0,688	0,250		Valid
	X2.4	0,678	0,250		Valid
	X2.5	0,717	0,250		Valid
	Y.1	0,776	0,250		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.2	0,788	0,250	0,05	Valid
	Y.3	0,612	0,250		Valid
	Y.4	0,682	0,250		Valid
	Y.5	0,698	0,250		Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 27

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), kuesioner yang mengindikasikan adanya faktor atau konsep dapat diuji dengan uji reliabilitas. Jika responden menjawab kuesioner secara konsisten dan stabil, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel atau dapat dipercaya (Amsar & Nurahmadina, 2024). Sebuah pernyataan dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja, budaya

organisasi, dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner ini reliabel.

Tabel 2.Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,754	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,789	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,754	> 0,60	Reliabel

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	62
Normal Parameters (Mean)	0.0000000
Std. Deviation	1.71631638
Most Extreme Differences Absolute	0.081
Positive	0.068
Negative	-0.081
Test Statistic	0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.376
99% Confidence Interval Lower Bound	0.363
Upper Bound	0.388
	a. Test distribution is Normal.
	b. Calculated from data.
	c. Lilliefors Significance Correction.
	d. This is a lower bound of the true significance.
	e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah oleh SPSS 27

Hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel III menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar **0,200** lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Suliyanto (2011), Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi hubungan erat antara variabel independen dalam model regresi (Galih Tri Abimanyu & Mukhroji, 2024). Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data dianggap bebas dari multikolinieritas jika *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00, sedangkan jika *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10,00, maka terdapat multikolinieritas. Berdasarkan tabel IV diketahui nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.996	2.291		2.618	.011
	Disiplin Kerja	.564	.121	.488	4.653	<.001
	Budaya Organisasi	.268	.093	.303	2.892	.005

Sumber: Data diolah SPSS 27.

Uji Heteroskedastisitas

Sebuah indikator dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat masalah heteroskedastisitas. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser, dengan hasil yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 5.Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)\

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	2.369	1.413	1.677	0.099	
(Constant)					
Disiplin Kerja	-0.072	0.075	-0.134	-0.968	0.337
Budaya Organisasi	0.009	0.057	0.023	0.164	0.871

Sumber: Data diolah oleh SPSS 27

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai probabilitas signifikan untuk Disiplin Kerja (X_1) = 0,337 dan Budaya Organisasi (X_2) = 0,871, keduanya lebih besar dari 0,05. Maka, data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Rumus untuk menentukan t-tabel yaitu $t\text{-tabel} = (a/2 ; n - k - 1)$, nilai a adalah tingkat kepercayaan 0,05, sedangkan nilai n adalah jumlah responden dan nilai k adalah jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 62 orang, sehingga nilai t tabel sebesar, $t\text{-tabel} = (0,05/2 ; 62 - 2 - 1) = (0,025 ; 59)$. Nilai distribusi t-

tabel pada signifikansi 0,025 dan df 59 sebesar **2,001**. Maka nilai t-tabel yang digunakan pada penelitian ini sebesar **2,001**.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel VI, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar **4,653** > **2,001** t-tabel dengan signifikansi **0,000** < **0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar **2,892** > **2,001** t-tabel dengan signifikansi **0,005** < **0,05**, yang berarti Ha2 diterima, artinya Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6.Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Collinearity Statistics (VIF)
(Constant)	5.996	2.291		2.618	.011	1.150
Disiplin Kerja	0.564	0.121	0.488	4.653	< .001	1.150
Budaya Organisasi	0.268	0.093	0.303	2.892	.005	1.150

Sumber: Data diolah SPSS 27.

Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Rumus untuk menentukan *degree of freedom* (df) yaitu $df1 (N1) = k - 1$ dan $df2 (N2) = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dalam penelitian ini, sedangkan k yaitu jumlah variabel independen dan dependen. Nilai distribusi F-tabel pada df1 (N1) adalah 2 dan pada df2 (N2) adalah 59. Sehingga nilai F-tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar **3,153**.

Berdasarkan tabel VII hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung > F-tabel yaitu sebesar **22,834** > **3,153** dan nilai signifikansi sebesar **0,000** < **0,05**. Maka dapat disimpulkan Ha3 diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7.Hasil Uji F (Simultan)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	2.369	1.413		1.677	.099
Disiplin Kerja	-.072	.075	-.134	-.968	.337
Budaya Organisasi	.009	.057	.023	.164	.871

Sumber: Data diolah SPSS 27.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada Tabel VIII, diketahui nilai koefisien determinasi pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada nilai R Square yaitu sebesar **0,631** yang berarti bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar **63,1%**, sedangkan sisanya **36,9%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8.Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.617	1.994

Sumber: Data diolah oleh SPSS 27.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BYD Arista ElektriKA Pondok Indah. Hasil uji t membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan masing-masing nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F-hitung jauh melebihi F-tabel dan nilai signifikansi yang mendukung kesimpulan ini.

Saran

Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja melalui aturan yang tegas dan konsisten, serta memperkuat budaya organisasi agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja atau motivasi. Selain itu, penelitian

dengan metode yang lebih luas, seperti wawancara atau observasi langsung, dapat” memberikan hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Amsar, & Nurahmadina, D. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang. *Sains Manajemen*, 13(2), 154–165. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/2146/1955>
- Anggraeni, C. G., & Widarta. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada karyawan Puskesmas di Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung). *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 568. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.861>
- Artsyifani, I., Iskandar, F., Sumardi, B., & Herlina, E. (2024). Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 1(9), 985–994. <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/715/598>
- Djalante, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. *Cendekia Akademika Indonesia*, 3(2), 231–242. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/cai>
- Galih Tri Abimanyu, E., & Mukhroji. (2024). Analisis pengaruh beban kerja, burnout, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSU Allam Medica Bumiayu. *Musyatarin Neraqa*, 9(10). <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musyatarineraca/article/view/6688>
- Haidar Husein, M., Suparmoko, M., & Ilham Maliki, B. (2024). Peran gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tenaga ahli di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia periode 2019–2024. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, [Volume dan Nomor tidak tercantum].
- Lestiani, W. C., Polisi, S., Praja, P., & Tulungagung, K. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. *Journal of Economic & Management*, 2(1).
- Luh, N., Yanti, M. D., Made, N., Puspitawati, D., & Carina, T. (2025). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada JP Silver Bali, Gianyar, Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1).
- Mahayani, N. M. D. A., Landra, N., & Parwita, G. B. S. (2025). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansema Kabupaten Badung. *Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (EMAS)*, 6(1), 93–108. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11269>
- Mukhoyyaroh, M. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. *PT. Media Akademik Publisher*. <https://doi.org/10.62281>

- Mukhti Jamil, M., & Hidayat, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan keagenan kapal di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nobel Indonesia*, 3, 206. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej>
- Novita, A. H., Dura, J., & Alamsyah, A. R. (2025). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Logistics) Semarang Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, [Volume dan Nomor tidak tercantum].
- Pakaila, J. M., Leuhery, F., & Pattimura, U. (2023). The influence of organizational culture, work motivation and work discipline on employee performance at the Maluku Provincial Health Office. *Jurnal Manajemen*, [Volume dan Nomor tidak tercantum].
- Putri, N., & Priyowidodo, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Modern Multi Kemasindo. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 342–352. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.2009>
- Rahmadanti, T., & Widaningsih, R. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*, [Volume dan Nomor tidak tercantum].
- Rahmi Olivira Dewi. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 70–80. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4904>
- Rizky Romadhon Putra, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(6).
- Salsabila Yusiani, A., & Maulida, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(11), 14–25. <http://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2791>
- Tobi, I. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Limboto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(2). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jmi>
- Wasi, M., Assagaf, H. A., & Nganjuk, J. P. L. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DPMD Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*,