



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kabupaten Magetan melalui Disiplin Kerja

Ikhsan Badra Abiwara*¹, Dewie Tri Wijayati Wardoyo², Anang Kistyanto³

^{1,2,3} S2 Manajemen, Universitas Negeri Surabaya

E-mail Correspondence: ikhsan.23130@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Efforts to improve employee performance are not easy. Employees have various skills and ways of thinking. Diversity of abilities and attitudes makes employee performance different. To ensure that human resources (HR) contribute as much as possible to the progress of the organization, management must be able to manage them well. Instilling and implementing organizational culture is one of the best ways to improve employee performance. The results of the observations show that there are several problems regarding organizational culture which is not implemented well by employees and employee work discipline which tends to be low, which has the potential to make employee performance even lower which needs to be studied in depth. The research uses explanatory quantitative research because the form of research is carried out to test a hypothesis. The research location consisted of 27 sub-districts in Magetan Regency with 113 respondents. The research findings show that work team cohesion becomes organizational culture while appreciation for disciplined employees, exemplary leadership in maintaining work discipline, and loyalty are important variables in efforts to improve work discipline.

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

Abstrak

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak mudah. Pegawai memiliki berbagai keterampilan dan cara berpikir. Keberagaman kemampuan dan sikap membuat kinerja pegawai berbeda. Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) berkontribusi sebesar mungkin untuk kemajuan organisasi, manajemen harus mampu mengaturnya dengan baik. Menanamkan dan menerapkan budaya organisasi adalah salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengamatan menunjukkan adanya beberapa permasalahan seputar budaya organisasi yang kurang diterapkan secara baik oleh pegawai dan disiplin kerja pegawai yang cenderung rendah

sehingga berpotensi membuat kinerja pegawai juga semakin rendah yang perlu dikaji secara mendalam. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif eksplanatoris karena bentuk penelitian yang dilakukan untuk menguji suatu hipotesis. Tempat penelitian terdiri dari 27 kelurahan di Kabupaten Magetan dengan 113 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekompakan tim kerja menjadi budaya organisasi; apresiasi bagi pegawai yang disiplin, keteladanan pimpinan dalam menjaga disiplin kerja, serta loyalitas menjadi variabel penting dalam upaya peningkatan disiplin kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi kemajuan organisasi, sehingga menciptakan dan menerapkan budaya organisasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil observasi menunjukkan masih banyak permasalahan terkait budaya organisasi yang belum sepenuhnya diterapkan oleh pegawai, dan pelatihan terhadap pegawai yang terkesan kecil akan mampu mengatur pekerjaan para pekerja bagian bawah, harus diperdalam. Artinya kinerja seorang pegawai dapat ditentukan berdasarkan kriteria organisasi. (Arysta & Akbar, 2023; Hanny & Adiputra, 2020; Sedarmayanti & Rahadian, 2018; Sembiring et al., 2021; Utami et al., 2017).

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi kemajuan organisasi, sehingga penting untuk menciptakan dan menerapkan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja para pegawainya. Hasil survei menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan terkait budaya organisasi yang belum sepenuhnya diterapkan oleh pegawai, pelatihan terhadap pegawai terkesan terbatas dan masih memungkinkan untuk mengatur aktivitas pegawai. Turun, ayo masuk lebih dalam. Artinya kinerja seorang pegawai dapat dinilai berdasarkan kriteria organisasi.

Tinjauan kinerja karyawan juga membantu manajer membuat keputusan tentang peningkatan kinerja, termasuk gaji, bonus, dan insentif lainnya. Hasil evaluasi kinerja akan menjadi dasar pengambilan keputusan untuk mengangkat pegawai sukses dan menurunkan pegawai yang berkinerja buruk. Penilaian pekerjaan membantu menemukan dan memperbaiki kesalahan desain pekerjaan

yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang buruk dari karyawan baru mungkin menunjukkan adanya cacat dalam proses orientasi dan kinerja dapat diidentifikasi melalui tinjauan kinerja karyawan. (Darmanto, 2020; Hanny & Adiputra, 2020; Sutrisno et al., 2016).

Banyak peneliti telah menyelidiki hubungan disiplin kerja dengan kondisi organisasi. Misalnya, Astutik (2016) meneliti pegawai DPR; Hasibuan & Wulandari (2017) meneliti pegawai di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah; Kharismadi et al. (2019) meneliti pegawai PDAM Tirtawening Kota Bandung; dan Kamariah & Junaidi (2021) meneliti pegawai Bank Mandiri Cabang Palembang. Bambang dan Muhni (2022) mempelajari karyawan Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah; Naraha et al. (2020) mempelajari karyawan Dinas Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom; Ningsih dan Sunargo (2023) mempelajari karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam; Nuraini (2022) mempelajari karyawan Rumah Sakit Umum Daya; Prabowo dan Budiyanto (2022) mempelajari karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1; Simarmata (2020) mempelajari karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif karena bertujuan untuk menguji hipotesis (Purwito, 2017). Sebanyak 113 responden dari 27 kelurahan di Kabupaten Magetan berpartisipasi dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti meliputi variabel bebas, variabel terikat, dan variabel *intervening*, yang akan dianalisis menggunakan SPSS. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y), budaya organisasi adalah variabel bebas (X), dan disiplin kerja bertindak sebagai variabel *intervening* (Z). Ketiga variabel tersebut diukur menggunakan instrumen penelitian. Penelitian ini memanfaatkan kuesioner dengan skala *likert*. Data dianalisis menggunakan analisis jalur atau path analisis dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji validitas penelitian ini, nilai *r* hitung dan nilai *r* tabel dibandingkan.

Tabel 1. Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

| Item Pernyataan | Koefisien Korelasi Hitung | Koefisien Korelasi Tabel | Deskripsi |
|-----------------|---------------------------|--------------------------|-----------|
| 1 | 0,395 | 0,185 | Valid |
| 2 | 0,546 | 0,185 | Valid |
| 3 | 0,497 | 0,185 | Valid |
| 4 | 0,523 | 0,185 | Valid |
| 5 | 0,336 | 0,185 | Valid |
| 6 | 0,487 | 0,185 | Valid |
| 7 | 0,430 | 0,185 | Valid |
| 8 | 0,401 | 0,185 | Valid |
| 9 | 0,479 | 0,185 | Valid |
| 10 | 0,508 | 0,185 | Valid |
| 11 | 0,619 | 0,185 | Valid |
| 12 | 0,516 | 0,185 | Valid |
| 13 | 0,384 | 0,185 | Valid |
| 14 | 0,395 | 0,185 | Valid |

Nilai rhitung berada antara 0,336 -0,619 dan lebih besar dari nilai rtabel = 0,185, menurut data Tabel 1. Dengan kata lain, semua komponen pernyataan kuesioner variabel budaya organisasi ini sah.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (Z)

| Butir Pertanyaan | Koefisien Korelasi Hitung | Koefisien Korelasi Tabel | Deskripsi |
|------------------|---------------------------|--------------------------|-----------|
| 1 | 0,503 | 0,185 | Valid |
| 2 | 0,427 | 0,185 | Valid |
| 3 | 0,605 | 0,185 | Valid |
| 4 | 0,363 | 0,185 | Valid |
| 5 | 0,530 | 0,185 | Valid |
| 6 | 0,461 | 0,185 | Valid |
| 7 | 0,468 | 0,185 | Valid |
| 8 | 0,443 | 0,185 | Valid |
| 9 | 0,404 | 0,185 | Valid |
| 10 | 0,508 | 0,185 | Valid |
| 11 | 0,493 | 0,185 | Valid |
| 12 | 0,418 | 0,185 | Valid |
| 13 | 0,460 | 0,185 | Valid |
| 14 | 0,430 | 0,185 | Valid |

Nilai rhitung berada antara 0,363 dan -0,605, dan nilai rtabel = 0,185, menurut data Tabel 2. Ini berarti bahwa semua pernyataan yang ditemukan dalam kuesioner variabel disiplin kerja ini valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

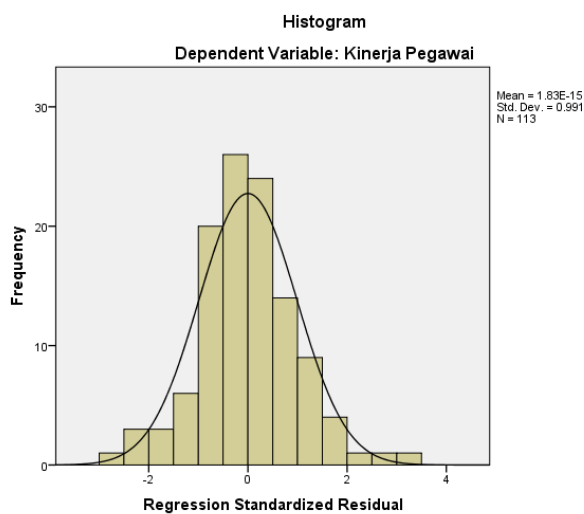
| Butir Pertanyaan | Koefisien Korelasi Hitung | Koefisien Korelasi Tabel | Deskripsi |
|---------------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------|
| 1 | 0,395 | 0,185 | Valid |
| 2 | 0,546 | 0,185 | Valid |
| 3 | 0,497 | 0,185 | Valid |
| 4 | 0,523 | 0,185 | Valid |
| 5 | 0,336 | 0,185 | Valid |
| 6 | 0,487 | 0,185 | Valid |
| 7 | 0,430 | 0,185 | Valid |
| 8 | 0,401 | 0,185 | Valid |
| 9 | 0,479 | 0,185 | Valid |
| 10 | 0,508 | 0,185 | Valid |
| 11 | 0,619 | 0,185 | Valid |
| 12 | 0,516 | 0,185 | Valid |
| 13 | 0,384 | 0,185 | Valid |
| 14 | 0,395 | 0,185 | Valid |

Berdasarkan data pada Tabel 3, nilai hitung antara 0,336 sampai -0,619 dan nilai $r_{tabel} = 0,185$. Artinya seluruh item survei pada variabel kinerja pegawai adalah valid. Uji reliabilitas merupakan alat penelitian lain dalam penelitian ini. Nilai *alpha Cronbach* dihitung menggunakan SPSS.

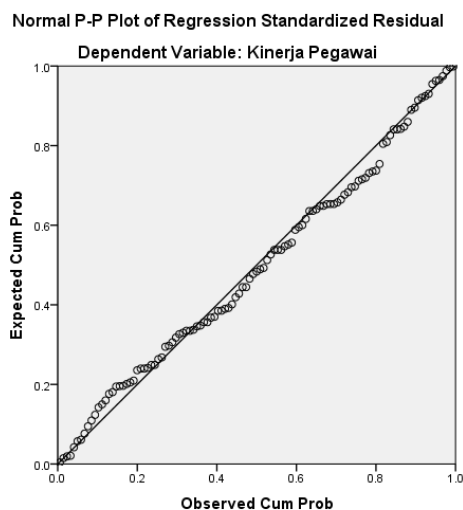
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Faktor | Koefisien Alpha | Deskripsi |
|-----------------------|-----------------|-----------|
| Budaya Organisasi (X) | 0,734 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (Z) | 0,723 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,738 | Reliabel |

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,734, disiplin kerja sebesar 0,723, dan kinerja pegawai sebesar 0,738, yang semuanya lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat penelitian ini dapat dipercaya. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafis menggunakan *software* SPSS. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. *Normal Probability Plot*



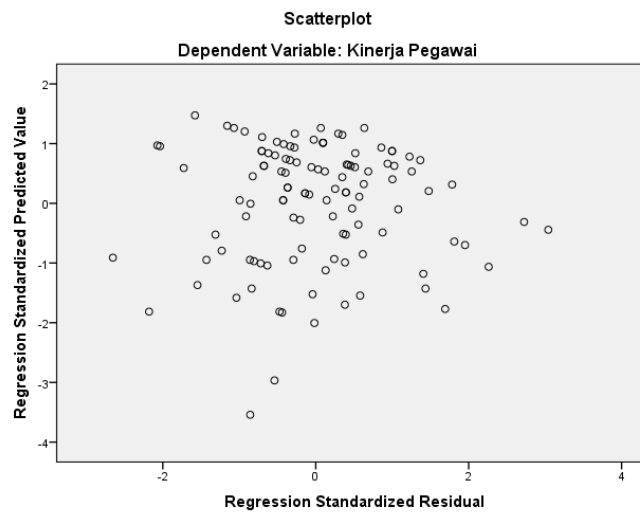
Gambar 2. *Histogram*

Gambar di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena titik-titik pada plot probabilitas normal sejajar secara diagonal. Di sisi lain, histogram menunjukkan bentuk lonceng yang sempurna.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistic | | Keterangan |
|-------------------|------------------------|-------|-----------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Budaya Organisasi | 0,321 | 3,116 | Tidak Ada Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,321 | 3,116 | Tidak Ada Multikolinieritas |

Dari tabel di atas, nilai VIF untuk setiap variabel adalah kurang dari 10, dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis grafis.



Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Hubungan antara residu siswa regresi dan nilai prediksi terstandar regresi ditunjukkan pada diagram sebar di atas. Titik-titik pada grafik tersebar luas dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, hasil model regresi menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Persamaan Pertama

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .837 ^a | .700 | .698 | 2.521 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Nilai R² (R Square) adalah positif sebesar 0,700, seperti yang ditunjukkan dalam data dari tabel 6 di atas. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjelaskan 70 persen variabel kinerja pegawai, dan yang terakhir 30 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain tidak diselidiki. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diteliti pada analisis jalur persamaan pertama.

Tabel 7. Analisis Jalur Persamaan Pertama

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 15.699 | 2.731 | | 5.747 | .000 |
| Budaya Organisasi | .784 | .049 | .837 | 16.108 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan uji t ini, kami dapat menjelaskan pengujian hipotesis dengan menunjukkan bahwa nilai thitung variabel budaya organisasi adalah 16,108 lebih besar daripada nilai ttabel = 0,677 tingkat signifikansinya adalah 0,000, kurang dari 0,05. Budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai kelurahan di Kabupaten Magetan secara signifikan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Persamaan Kedua

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .824 ^a | .679 | .676 | 2.793 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Nilai R² (R Square) adalah positif sebesar 0,679, seperti yang ditunjukkan oleh data dari tabel 8 di atas. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi 67,9% variabel disiplin kerja, dan 28,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin diteliti melalui analisis jalur persamaan kedua.

Tabel 9. Analisis Jalur Persamaan Kedua

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10.871 | 3.026 | | 3.592 | .000 |
| Budaya Organisasi | .827 | .054 | .824 | 15.327 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Dengan menggunakan uji t untuk menguji hipotesis, kami menemukan bahwa nilai thitung untuk variabel budaya organisasi adalah 15,327, sementara nilai ttabel lebih besar dari 0,677, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kualitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap cara kerja pegawai kecamatan di Kabupaten Maganu.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Persamaan Ketiga

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .925 ^a | .855 | .853 | 1.759 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Nilai R^2 (*R squared*) sebesar 0,855 yang tertera pada Tabel 10 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan 85,5% dari variabilitas kinerja pegawai. Sisa 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dianalisis.

Tabel 11. Analisis Jalur Persamaan Ketiga

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.643 | 2.014 | | 4.291 | .000 |
| Budaya Organisasi | .248 | .060 | .264 | 4.127 | .000 |
| Disiplin Kerja | .649 | .060 | .695 | 10.856 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji-t menunjukkan bahwa pelatihan kejuruan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Maganu, dengan nilai thitung sebesar 10,856 dan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

1. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari Nilai thitung γ variabel budaya organisasi adalah sebesar 16,108 > nilai ttabel = 0,677, dan dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,837, artinya semakin tinggi budaya organisasi diterapkan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Begitu juga jika penerapan budaya organisasi rendah maka kinerja pegawai kelurahan di Kab. Magetan juga akan semakin turun. Hasil penelitian ini didukung penelitian Umar et al., (2021) yang menemukan bahwa “budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Budaya organisasi adalah faktor yang paling krusial dalam organisasi. Budaya yang kuat dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang budayanya kuat memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung (Prabowo & Budiyanto, 2022)
2. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, terbukti dari Nilai thitung γ variabel budaya organisasi adalah sebesar 15,327 > nilai ttabel = 0,677, dan dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,824, artinya semakin tinggi budaya organisasi diterapkan maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin meningkat

begitu juga jika penerapan budaya organisasi semakin rendah, maka disiplin kerja pegawai kelurahan di kab. Magetan juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Vernadeth et al., (2020) menunjukkan budaya organisasi memengaruhi disiplin kerja. Penelitian Melati et al., (2022) menemukan bahwa secara langsung, ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Penelitian Wiharti, (2023) menemukan bahwa organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penerapan budaya organisasi pada masing-masing instansi pemerintah akan mampu mendorong kinerja pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi. Sedarmayanti & Rahadian (2018) menjelaskan budaya organisasi mencakup keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki dalam sebuah organisasi. Pendapat ini memperkuat pentingnya menerapkan budaya organisasi sehingga semua anggota yakin dan bersikap mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk sikap tersebut adalah disiplin kerja

3. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari Nilai $t_{hitung} >$ variabel disiplin kerja adalah sebesar $10,856 >$ nilai $t_{tabel} = 0,677$, dan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi positif sebesar $0,824$, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat begitu juga semakin rendah disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai kelurahan di Kab. Magetan juga akan semakin turun. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Astutik (2016) bahwa disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Hasil penelitian yang dilakukan Hasibuan & Wulandari (2017) menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja. Hasil penelitian serupa juga dilakukan Kharismadi et al., (2019) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung. Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar bisa mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas, baik secara

individu maupun dalam kelompok. Disiplin kerja adalah salah satu fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Prabowo & Budiyanto, 2022). Manajemen organisasi harus mampu mengelola anggota agar bekerja dengan disiplin tinggi, yang diharapkan akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena pegawai yang disiplin mendukung pencapaian tersebut.

4. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil uji sobel diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,758$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 0,677$. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Jadi budaya organisasi melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kabupaten Magetan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Vernadeth et al., (2020) menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat jika dimediasi disiplin kerja. Penelitian (Melati et al., 2022) menemukan bahwa secara tidak langsung, ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Penerapan budaya organisasi yang diterapkan secara baik oleh pegawai serta disiplin kerja pegawai yang tinggi diharapkan mampu mendorong pegawai mencapai hasil kerja atau kinerja yang semakin tinggi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kelurahan di kabupaten Magetan melalui disiplin kerja. Kantor Kelurahan di Kabupaten Magetan perlu meningkatkan penerapan budaya organisasi seperti nilai-nilai tentang bekerja dengan hati agar mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar organisasi. Penerapan disiplin kerja merupakan hal yang paling penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai karena disiplin

kerja juga mampu meningkatkan dampak penerapan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun saran penelitian di masa mendatang perlu dilakukan penambahan faktor yang diteliti guna mengetahui berbagai macam faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322–1332.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. *Akademika*, 14(2), 87–92.
- Bambang, R., & Muhni, P. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 113–122.
- Darmanto, D. (2020). Kinerja Perusahaan Tekstil dan Garment. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 21(01).
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215–221.
- Hasibuan, E. A. H., & Wulandari, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(1), 173–178.
- Kamariah, K., & Junaidi, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1).
- Kharismadi, N., Rosdiana, Y., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Akuntansi*, 492–499.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38.
- Naraha, H. M., Syauta, J. H., & Jouwe, M. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen

Organisasional Sebagai Variabel Mediasi:(Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 108–115.

Ningsih, S. S. J., & Sunargo, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(2), 622–628.

Prabowo, A., & Budiyanto, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.

Sembiring, J., Nasution, M. F., Lubis, M. S., & Ginting, T. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Sikap Kerja, Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 141–155.

Simarmata, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(2), 170–175.

Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

Syamsudin, S., Gentari, R. E., & Suhartini, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 5(1).

Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98.

Utami, A. B., Wibowo, E., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17.

Vega, N., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjidor. *Journal on Education*, 5(4), 16989–16995.

Vernadeth, V., Anindita, R., & Aida, M. (2020). The Importance of Strong Organizational Culture in Nurse Performance Over Regional Government Hospital Jakarta. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 13–20.

Warman, E. (2021). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah pasaman barat. *Jurnal Pundi*, 4(3).