



Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang

Maulana Rizky Andhika^{1*}, Risza Putri Elburdah²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}

Email: rizkyandhika543@gmail.com^{1*}, risza01022@unpam.ac.id²

Diterima: 08-11-2025 | Disetujui: 18-11-2025 | Diterbitkan: 20-11-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational culture on employee performance at PT Manorian Engineering Prakarsa, Tangerang Regency. The research method used is quantitative with a descriptive associative approach. The sampling technique applied is saturated sampling, where all 76 employees are used as research respondents. Data were collected through questionnaires, and analyzed using validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient (R^2) with SPSS version 26. The results show that work discipline has a significant effect on employee performance with a t-value $> t$ -table ($2.804 > 1.669$) and significance value $0.006 < 0.05$. Organizational culture also significantly influences employee performance with a t-value $> t$ -table ($2.961 > 1.669$) and significance value $0.004 < 0.05$. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, as indicated by an F-value $> F$ -table ($8.579 > 3.12$) and significance value $0.000 < 0.05$. The determination coefficient (R^2) of 0.197 indicates that work discipline and organizational culture contribute 19.7% to employee performance, while the remaining 80.3% is influenced by other factors beyond this study. Therefore, it can be concluded that work discipline and organising culture have a positive and significant influence on improving employee performance at PT Manorian Engineering Prakarsa.

Keywords: Work Discipline; Organizational Culture; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi karyawan sebanyak 76 orang dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,804 > 1,669$) dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,961 > 1,669$) dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($8,579 > 3,12$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya

organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Maulana Rizky Andhika, & Risza Putri Elburdah. (2025). Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(4), 2310-2319. <https://doi.org/10.63822/fej8mg69>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri di era modern menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan baik akan memiliki daya saing yang kuat serta mampu mempertahankan kinerja di tengah persaingan yang semakin ketat.

Dalam industri rekayasa dan konstruksi, seperti PT Manorian Engineering Prakarsa, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang secara langsung memengaruhi efektivitas proyek, efisiensi biaya, dan kepuasan klien. Salah satu upaya penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja dan membangun budaya organisasi yang positif. Disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, sedangkan budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal karena memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat rasa kebersamaan, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan berorientasi pada hasil kerja yang maksimal.

Kinerja karyawan tidak hanya menjadi ukuran keberhasilan individu, tetapi juga mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola potensi SDM-nya. Oleh karena itu, PT Manorian Engineering Prakarsa perlu terus memperkuat kedisiplinan dan menanamkan budaya organisasi yang solid agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang.

Disiplin merupakan peraturan yang harus dipatuhi atau ditaati sesuai dengan ketetapan yang berlaku pada suatu organisasi. Salah satu perusahaan yang berkomitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja dan pembentukan budaya organisasi yang kuat adalah PT Manorian Engineering Prakarsa, yaitu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang rekayasa dan konstruksi. Berdiri pada tahun 1996, perusahaan ini berlokasi di Kawasan Industri Mekar Jaya, Kabupaten Tangerang, dan berfokus pada penyediaan layanan teknik serta pelaksanaan proyek-proyek konstruksi industri yang menuntut profesionalisme dan kinerja tinggi dari setiap karyawannya.

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal di dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menunjukkan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin kerja yang baik tidak hanya mencerminkan komitmen individu terhadap tugasnya, tetapi juga berkontribusi langsung pada tercapainya efektivitas dan efisiensi organisasi. Perusahaan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mampu membangun budaya kerja yang produktif, teratur, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, disiplin kerja bukan sekadar kewajiban, melainkan nilai penting yang menjadi dasar terbentuknya profesionalisme dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Perlu dipahami bahwa disiplin kerja tidak hanya memberikan manfaat kuantitatif berupa peningkatan produktivitas, tetapi juga memiliki dampak kualitatif yang signifikan terhadap citra profesional karyawan dan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu membangun kepercayaan manajemen terhadap kinerjanya.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan budaya organisasi yang tertib dan terarah, yang pada akhirnya mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan efisien. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus menerapkan kedisiplinan secara berkelanjutan agar karyawan mampu bekerja lebih efektif serta memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, disiplin kerja dapat diukur melalui lima indikator utama tersebut. Setiap organisasi dapat mengembangkan indikator-indikator ini sesuai karakteristik dan kebutuhan operasionalnya untuk menciptakan sistem kedisiplinan yang efektif serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017:256), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Schein (2010:18), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan merasakan terhadap masalah tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2011:130), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan pemahaman yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku dan keputusan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, budaya organisasi dapat diukur melalui tujuh dimensi tersebut. Setiap organisasi dapat mengembangkan dan mengombinasikan dimensi-dimensi tersebut sesuai dengan karakteristik dan nilai perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang kuat, harmonis, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa Kabupaten Tangerang.

Dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa Kabupaten Tangerang. Dalam jangka panjang, kinerja yang optimal dapat menjadi faktor strategis bagi perusahaan dalam mencapai efisiensi, efektivitas, dan keunggulan kompetitif di bidang jasa rekayasa dan konstruksi.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa Kabupaten Tangerang.”

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Manorian Engineering Prakarsa Kabupaten Tangerang yang berjumlah 76 orang..

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk mengukur dan menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif.

Metode Analisis Data : Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam Tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.232	1.857		2.279	.026
	Disiplin	.094	.058	.103	.997	.322
	Budaya Organisasi	.822	.060	.826	8.021	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.232 + 0.094X_1 + 0.822X_2$$

Keterangan:

X_1 = Disiplin

X_2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

Jika X_1 dan $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 4.232$

- Konstanta sebesar 4.232 artinya jika variabel disiplin (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai sebesar 4.232.
- Nilai regresi 0.094 X_1 (positif) artinya apabila variabel disiplin (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.094 satuan.
- Nilai regresi 0.822 X_2 (positif) artinya apabila variabel budaya organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel disiplin (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.822 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dibuat untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Variabel Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.637	4.80662

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0.919 artinya Variabel Disiplin dan Budaya Organisasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variable dependen secara simultan.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Disiplin (X1) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.841	3.574

Berdasarkan pada tabel 4.25, dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,845 atau 84,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,5%. Sedangkan sisanya (100% - 84,5% = 15,5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Uji t

Uji pembuktian hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t, apabila nilai t hitung > t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

Uji Signifikan Parsial (Uji t) Variabel Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.232	1.857		2.279	.026
	Disiplin	.094	.094	.103	0.997	.322
	Budaya Organisasi	.822	.102	.826	8.021	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar $0,997 < t$ tabel 1,292 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,322 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya peningkatan disiplin kerja belum tentu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan pada PT Manorian Engineering Prakarsa.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung $8,021 > t$ tabel 1,292. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}, 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Hal ini berarti H_{a1} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f

Pengujian secara keseluruhan dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5022.863	2	2511.432	196.657	.000 ^b
	Residual	919.484	72	12.771		
	Total	5942.347	74			

Berdasarkan pada tabel Uji F diperoleh nilai F hitung $196,657 > F$ tabel 2,39 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada tabel 4.28 diperoleh nilai F hitung $196,657 > F$ tabel 2,39 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik pada uji t , diketahui nilai t hitung kualitas pelayanan sebesar 0,997 sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 1,292 sehingga dapat dikatakan nilai t hitung $>$ t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_{a1} yang diajukan ditolak. Artinya jika Disiplin di PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang artinya peningkatan disiplin kerja di PT Manorian Engineering Prakarsa belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil yang dilakukan oleh Hidayat dan Lestari (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik pada uji t , diketahui bahwa nilai t hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 8,021, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,292, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H_{a2} yang diajukan dapat diterima. Artinya, apabila budaya organisasi di PT Manorian Engineering Prakarsa semakin baik diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,094 dan variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,822. Adapun hasil uji koefisien korelasi secara simultan menunjukkan nilai R sebesar 0,919, yang menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji F , diperoleh nilai F hitung sebesar 196,657 $>$ F tabel 3,90 dengan tingkat signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2022) yang menemukan bahwa kombinasi antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t bahwa nilai t hitung sebesar 0,997 $<$ t tabel 1,975 dengan tingkat signifikansi 0,322 $>$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa

H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa.

Terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t bahwa nilai t hitung sebesar $8,021 > t$ tabel $1,975$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa.

Terdapat pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F bahwa nilai F hitung sebesar $196,657 > F$ tabel $3,90$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manorian Engineering Prakarsa di Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten.
- Budiyanto, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk).
- Deni Wahyu Eka Wijaya, M., & Kabupaten, D. (2021). *Journal of Law, Administration, and Social Science Volume 1 No. 2, Desember 2021 Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Dana Desa Nganjuk*. 1(2), 84–94.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalan. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651–5658. Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan
- FAUZIAH, A. (2023). Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Ardeco Karya Global Jakarta).
- Firmansyah, I., Rijanto, R., & Pitri, T. (2023). Impact of Organizational Culture and Discipline on Employee Performance: A Study of Cooperative Members. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(2), 176–191.
- Lian, B., & Amiruddin. (2021). Manajemen Pembelajaran Inovatif di Era Disruptif. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 1–6.
- Marliana. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan ...*, 1, 53–71
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Oktafrisal, R. (2021). (n.d.). Program Studi Manajemen fakultas manajemen dan bisnis Universitas mercubuana jakarta.

- Palupi Jamaludin, P., Komala, L., & Paringsih, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Eds. Manufacturing Indonesia Balaraja. *JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 136–140.
- Pokhrel, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chaya Interfreight Cargo). *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Ryadi, N. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. HAKA Proteksi Indonesia).
- Saeti, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 101–107.
- Sugiyono, P. D. (2019). (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24.
- Syatoto, I. (2020). *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Pondokaren Branch*. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 47
- Thalula Dewi Alya, 204010174. (2004). Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Dafam Braga Bandung. i, 16–45..
- UNENSIH, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Sudeco Tunas Rent Cikarang Utara).
- Wulandari, R., Mukti, A., & Adiawaty, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. August Indonesia Jaya Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 5(1), 28–41.
- YAAZ, Z. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Leoco Indonesia).
- Yulianti, R. R. M., Syatoto, I., Suroto, S., Suprapti, E., & Elburdah, R. P. (2020). Pengaruh Game Online Terhadap Minat Belajar Siswa Mts Matlaul Anwar. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(1), 62.