



Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan

Rahmi Olivira Dewi

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

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

Email: rahmioliviradewi@gmail.com

Abstract. *This study aims to evaluate the influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at the General Hospital (RSU) of South Tangerang City. The research employs a quantitative approach with a sample of 55 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS 27. The t-test results indicate that Work Discipline and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Performance. Similarly, the F-test results show that both variables simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. The coefficient of determination test reveals that 63.1% of employee performance variability can be explained by the studied variables, while 36.9% is influenced by other unexamined factors. Specifically, Work Discipline contributes 57.8%, while Organizational Culture contributes 51.4% to Employee Performance. These findings provide insights into the factors affecting employee performance at the General Hospital (RSU) of South Tangerang City. The results can serve as a foundation for hospital management to improve organizational performance and employee productivity.*

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 55 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 27. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 63,1% variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Secara spesifik, Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 57,8%, sedangkan Budaya Organisasi berkontribusi 51,4% terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di RSU Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas karyawan.

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

1. LATAR BELAKANG

Kota Tangerang Selatan merupakan daerah otonom yang terbentuk pada 26 November 2008 sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Tangerang. Sebagai kota yang terus berkembang, pelayanan kesehatan menjadi prioritas utama bagi pemerintah daerah. Meskipun telah tersedia 29 puskesmas, fasilitas kesehatan tersebut masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga jumlah rujukan ke rumah sakit tetap tinggi. Untuk mengatasi hal ini, RSU Kota Tangerang Selatan didirikan dan mulai beroperasi pada 7 April 2010. Awalnya menempati bangunan sementara di Puskesmas Pamulang, rumah sakit ini kemudian berkembang menjadi fasilitas kesehatan utama di wilayah tersebut.

Dalam menjalankan operasionalnya, kinerja karyawan rumah sakit menjadi faktor krusial dalam memastikan pelayanan yang optimal. Disiplin kerja dan budaya organisasi

berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab, sementara budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kesehatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada (2021), Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran (Basirun et al., 2022). Menurut Rivai (2019) menekankan peran manajer dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja (Saputra et al., 2024).

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi didefinisikan oleh Robbins (2015) sebagai kumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini berpengaruh pada perilaku dan tindakan anggota organisasi dalam menjalankan tugas sehari-hari (Roberto Pandiangan & Paulina Tinambunan, 2024). Sementara menurut (Choiriyanto & Mohammad, 2024), “Budaya Organisasi adalah sekumpulan prinsip, kepercayaan, dan kebiasaan yang membentuk jati diri organisasi dan memengaruhi perilaku karyawan”.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2018) merujuk pada pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja dan budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja (Hilmi & Herdian, 2024). Sementara “Menurut Hasibuan, kinerja merupakan pencapaian yang diraih oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya” (Charis et al., 2024).

Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu dari jurnal (Artsyifani et al., 2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Cirebon. (Yasmien Putri et al., 2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Morowali Mitra Perkasa. Jurnal (Putri & Priyowidodo, 2024) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Multi Modern Kemasindo. Temuan serupa ditemukan oleh (Anggraeni & Widarta, 2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Kranggan.

Penelitian ini menguji tiga hipotesis utama. Pertama, apakah **Disiplin kerja** memiliki pengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** (Ho1 & Ha1). Kedua, apakah **Budaya Organisasi** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** (Ho2 & Ha2). Ketiga, apakah **Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi** secara simultan berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** (Ho3 & Ha3).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Responden adalah karyawan RSUD Kota Tangerang Selatan, dengan jumlah sampel 55 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” (Salsabila Yusiani & Maulida, 2024). Cara pengujian validitas adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{hitung} diambil dari output korelasi pada baris *Pearson Correlation*, sedangkan r_{tabel} ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai berikut: $df = n$ (jumlah sampel) $- 2 = 55 - 2 = 53$, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,266$. Hasil uji validitas pada tabel I menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} setiap item pernyataan yang lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel I
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,605	0,266	0,05	Valid
	X1.2	0,694	0,266		Valid
	X1.3	0,627	0,266		Valid
	X1.4	0,624	0,266		Valid
	X1.5	0,482	0,266		Valid
	X1.6	0,606	0,266		Valid
	X1.7	0,537	0,266		Valid
	X1.8	0,700	0,266		Valid
	X1.9	0,544	0,266		Valid
	X1.10	0,511	0,266		Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,718	0,266	0,05	Valid
	X2.2	0,536	0,266		Valid
	X2.3	0,445	0,266		Valid
	X2.4	0,640	0,266		Valid
	X2.5	0,710	0,266		Valid
	X2.6	0,558	0,266		Valid
	X2.7	0,665	0,266		Valid
	X2.8	0,291	0,266		Valid
	X2.9	0,591	0,266		Valid
	X2.10	0,674	0,266		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,675	0,266	0,05	Valid
	Y.2	0,502	0,266		Valid
	Y.3	0,442	0,266		Valid
	Y.4	0,402	0,266		Valid
	Y.5	0,602	0,266		Valid
	Y.6	0,610	0,266		Valid
	Y.7	0,507	0,266		Valid
	Y.8	0,569	0,266		Valid
	Y.9	0,625	0,266		Valid
	Y.10	0,449	0,266		Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 27

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (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)	0,788	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,789	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,724	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas 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.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.95705039
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.082
	Negative		-.053
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.466
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.453
		Upper Bound	.479
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

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.182	3.147			
	Disiplin Kerja	0.451	0.111	0.508	0.455	2.200
	Budaya Organisasi	0.286	0.104	0.342	0.455	2.200
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

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)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.658	1.995		2.836	0.006
	Disiplin Kerja	-0.075	0.070	-0.210	-1.065	0.292
	Budaya Organisasi	-0.030	0.066	-0.089	-0.449	0.655
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data diolah oleh SPSS 27

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai probabilitas signifikan untuk Disiplin Kerja (X_1) = **0,292** dan Budaya Organisasi (X_2) = **0,655**, 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 55 orang, sehingga nilai t tabel sebesar, $t_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 55 - 2 - 1) = (0,025 ; 52)$. Nilai distribusi t_{tabel} pada signifikansi 0,025 dan df 52 sebesar **2,007**. Maka nilai t_{tabel} yang digunakan pada penelitian ini sebesar **2,007**.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel VI, variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar **4,064** > **2,007** t_{tabel} dengan signifikansi **0,000** < **0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar **2,735** > **2,007** t_{tabel} dengan signifikansi **0,009** < **0,05**, yang berarti H_{a2} diterima, artinya Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.182	3.147		3.553	.001
	Disiplin Kerja	.451	.111	.508	4.064	.000
	Budaya Organisasi	.286	.104	.342	2.735	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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 $df_1 (N_1) = k - 1$ dan $df_2 (N_2) = n - k$, 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 52. Sehingga nilai F_tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar **3,175**.

Berdasarkan tabel VII hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar **44,453 > 3,175** dan nilai signifikansi sebesar **0,000 < 0,05**. Maka dapat disimpulkan H_{a3} 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)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.614	2	176.807	44.453	.000 ^b
	Residual	206.822	52	3.977		
	Total	560.436	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja						

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 Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.617	1.99433
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja				

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 RSUD Kota Tangerang Selatan. 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 Rumah Sakit Umum (RSU)

Bagi RSUD Kota Tangerang Selatan, disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang lebih jelas serta pengawasan yang efektif. Selain itu, memperkuat budaya organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berbasis nilai-nilai positif dapat meningkatkan 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

- Aiden Aulya Putri, C., Siwi Agustina, T., & Ekowati, D. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi, work-life balance, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Nature Indonesia. *Jurnal PMB*, 2(3), 335–342. <http://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb/article/view/1583>
- Amsar, & Nurahmadina, D. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal SA*, 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>
- Arbi Dermawan, D., & Arnida Pohan, Y. (2023). Pengaruh disiplin, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Imam

Bonjol. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(November), 67–78.
<https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP/article/view/3125>

- Artsyifani, I., Iskandar, F., Sumardi, B., & Herlina, E. (2024). Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon. *IJEMA*, 1(9), 985–994. <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/715/598>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Charis, M., Sulhan, P., & Kholid, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *JMM*, 6(4), 82–99. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmm/article/view/3350>
- Choiriyanto, H., & Mohammad, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Galih Tri Abimanyu, E., & Mukhroji. (2024). Analisis pengaruh beban kerja, burnout, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSU Allam Medica Bumiayu. *Musytari Neraca*, 9(10). <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/6688>
- Hilmi, R., & Herdian, F. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Hilal Dermawan Anugrah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 40–48. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>
- Karyono. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). *Jurnal Riset Karyawan*, 4(1), 54–67. <https://www.researchgate.net/publication/366353395>
- Putri, N., & Priowidodo, 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>
- Roberto Pandiangan, J., & Paulina Tinambunan, A. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang. *Jurnal KUKIMA*, 3(2), 310–328. <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/KUKIMA/article/view/4230>
- Salsabila Yusiani, A., & Maulida, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal JIEM*, 2(11), 14–25. <http://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2791>

- Saputra, A., Sucipto, H., & Dumadi, D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 643–654. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3295>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Edisi ke-3). PT. Bumi Aksara.
- Syamhudi, I. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara). *Jurnal COSTING*, 7. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/12967>
- Yamilla Hafiz, A., Amalia Putri, R., Syafei, A., Fathan Mubina, M., Rusliansyah, & Nyoman Sawitri, N. (2024). Pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan Bekasi. *Jurnal Neraca*, 1192, 304–317. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/4083>
- Yasmien Putri, N., Farida, Herminda, Maharani, E., & Ruwaida. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP). *IKRAITH-Ekonomika*, 8(2), 255–265. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/4329/3321>