



## Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suntura Gajapati

### *The influence of organizational culture, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Suntura Gajapati*

M. Ilham Fadhillah\*, Arwinence Pramadewi, Rahmat Junaidi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

#### Abstrak

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suntura Gajapati.

**Desain/metodologi/pendekatan** – Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan bagian produksi PT. Suntura Gajapati yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan metode total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Keterbatasan penelitian** – Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan tiga variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja) yang mewakili sebagian kecil dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, terdapat keterbatasan waktu dalam pelaksanaan penelitian yang dapat memengaruhi perolehan hasil maksimal.

**Implikasi** – Secara praktis, manajemen PT. Suntura Gajapati disarankan untuk mengevaluasi pembagian beban kerja, memperjelas Standar Operasional Prosedur (SOP), menerapkan pendekatan *reward and punishment* yang proporsional, serta meninjau sistem kompensasi. Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori perilaku organisasi bahwa budaya, disiplin, dan motivasi berperan krusial dalam pencapaian kinerja.

**Kebaruan** – Penelitian ini memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif dengan menguji variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan, di mana sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah, dengan fokus pada industri manufaktur di Dumai.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

#### Abstract

**Purpose** – This study aims to determine the influence of organizational culture, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. Suntura Gajapati.

**Design/methodology/approach** – This research uses a quantitative, associative approach. The study population consisted of 55 production employees at PT. Suntura Gajapati, all of whom were taken as samples using the total sampling method. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents, and data were analyzed using multiple linear regression in SPSS version 25.

**Findings** – The study indicates that organizational culture positively affects employee performance. Work discipline also positively affects employee performance. Likewise, work motivation positively affects

employee performance. Furthermore, organizational culture, work discipline, and work motivation simultaneously positively influence employee performance.

**Research limitations** – This study is limited by the use of only three independent variables (organizational culture, work discipline, and work motivation), which capture only a fraction of the numerous factors affecting employee performance. Furthermore, time constraints during the research process may have limited the ability to obtain optimal results.

**Implications** – Practically, the management of PT. Suntura Gajapati is advised to evaluate the workload distribution, clarify Standard Operating Procedures (SOPs), implement a proportional reward-and-punishment system, and review the compensation structure. Theoretically, this study reinforces organizational behavior theories, highlighting the critical roles of culture, discipline, and motivation in achieving high performance.

**Originality** – This research provides a more comprehensive perspective by simultaneously testing organizational culture, work discipline, and work motivation, variables that have largely been tested separately in previous studies, focusing specifically on a manufacturing industry setting in Dumai.

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

#### Histori Artikel:

Diterima: 1 Desember 2025, Direvisi: 24 Juni 2026, Disetujui: 26 Juni 2026, Dipublikasikan: 29 Juni 2026.

#### \*Penulis Korespondensi:

m.ilham6173@student.unri.ac.id

#### DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.982>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan dan menciptakan nilai-nilai bersama di lingkungan kerja. Budaya yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan karyawan kehilangan arah dalam bekerja dan menurunkan produktivitas.

Disiplin kerja juga merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan ketaatan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Menurut Rivai (2018), disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, motivasi kerja turut berperan dalam mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan antusias dan berorientasi pada hasil yang maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan turunnya komitmen serta efektivitas kerja. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 1.** Penilaian Kinerja Karyawan PT. Suntura Gajapati 2022-2024

No	Indikator	Tahun			Rata-Rata	Kategori
		2022	2023	2024		
1	Kualitas	225	238	247	237	Sedang
2	Kuantitas	182	190	198	190	Rendah

No	Indikator	Tahun			Rata-Rata	Kategori
		2022	2023	2024		
3	Ketepatan Waktu	210	225	240	225	Sedang
4	Efektifitas	225	234	230	230	Sedang

Sumber: PT. Suntura Gajapati, 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Suntura Gajapati selama periode 2022 hingga 2024, secara keseluruhan, rata-rata total penilaian kinerja karyawan PT. Suntura Gajapati dari tahun 2022 hingga 2024 adalah 220,5 yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan perusahaan berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Perusahaan disarankan untuk melakukan peningkatan pada aspek kuantitas dan efektivitas kerja agar kinerja keseluruhan dapat meningkat.

**Tabel 2.** Data Keterlambatan dan Ketidakhadiran karyawan PT. Suntura Gajapati 2022 –2024

No	Indikator	Jumlah Karyawan	Tahun			Rata-Rata (%)	Keterangan
			2022	2023	2024		
1	Keterlambatan	55	102	75	60	79 (143,6%)	1,44 Kali/Tahun
2	Ketidakhadiran	55	65	78	70	81 (147,3%)	1,47 Kali/Tahun

Sumber : PT. Suntura Gajapati, 2025

Tabel 2 merupakan data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT. Suntura Gajapati periode 2022–2024 memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 55 orang. Berdasarkan data, baik keterlambatan maupun ketidakhadiran menunjukkan tren menurun dari tahun ke tahun. Tren penurunan kasus keterlambatan dan ketidakhadiran mencerminkan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan. Mangkunegara (2017): disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma dan aturan yang berlaku di sekitarnya. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin besar pula kesadaran karyawan untuk hadir tepat waktu dan melaksanakan kewajiban kerja dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, penelitian Pratama et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena kedisiplinan mampu mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi.

Sementara itu, penelitian Rahmawati dan Putra (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Namun, hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wijaya (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, atau motivasi kerja secara terpisah. Penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan.

PT. Suntara Gajapati di Dumai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur yang dalam aktivitasnya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan indikasi bahwa kinerja sebagian karyawan masih belum optimal, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya inisiatif, dan rendahnya kedisiplinan kerja. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan penerapan budaya organisasi yang belum maksimal serta motivasi kerja yang bervariasi di antara karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suntara Gajapati di Dumai, baik secara parsial maupun simultan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. (Hasibuan, 2019) menambahkan bahwa kinerja dapat dinilai dari aspek hasil kerja, tanggung jawab, kejujuran, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memerlukan perhatian pada faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi, serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang baru yang nantinya dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Robbins (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Luthans (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Menurut Hasibuan (2019), pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lalu, menurut Ahmad Rayyan (2021), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat, kemauan, dan keinginan seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat bekerja, sehingga ia ingin bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Menurut Wardan (2020), motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan manajer untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pekerja atau karyawan. Menurut Mohtar (2020), motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku guna mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

## Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

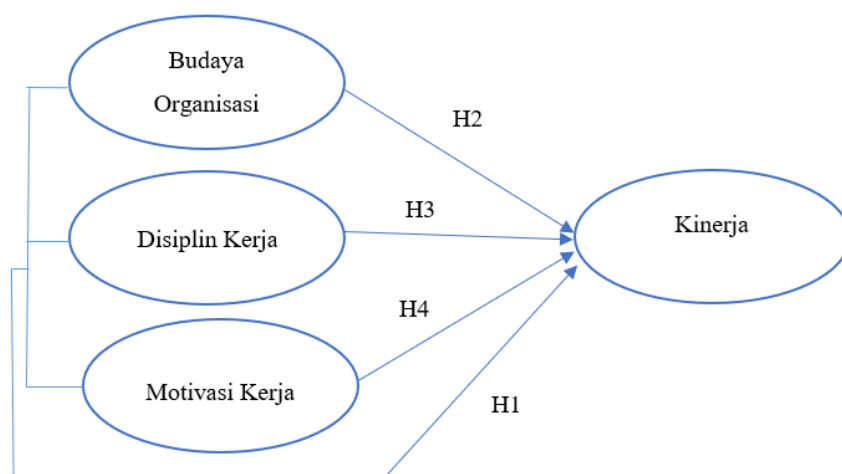
Menurut Luthans (2019), budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman yang membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan karena adanya keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, disiplin kerja diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Mohtar (2020), individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik ketika kebutuhannya terpenuhi. Selain itu, Frederick Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.



**Gambar 1.** Model Penelitian  
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Suntura Gajapati berlokasi di Jalan Pinang Sejahtera Nomor 27, Kelurahan Sekip, Kecamatan Limapuluh, Kota Pekanbaru, dengan area operasional di Kecamatan Sungai Sembilan, Kota Dumai, Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Jenis pendekatan ini digunakan karena mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel berdasarkan data numerik yang diolah secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Suntura Gajapati berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh, teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur tanggapan terhadap setiap indikator variabel, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku referensi, dan jurnal penelitian yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara singkat, serta studi pustaka untuk memperkuat landasan teoritis penelitian.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional ini merupakan penjabaran dari setiap variabel dalam indikator yang terperinci. Pada umumnya, terdapat 2 jenis variabel penelitian, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen.

#### 1. Variabel Eksogen

Menurut Sugiyono (2020), variabel eksogen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel endogen. Berikut variabel eksogen dalam penelitian ini, yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).

#### 2. Variabel Endogen

Menurut Sugiyono (2020), variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel eksogen. Berikut variabel endogen dalam penelitian, yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.** Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang tertentu dalam suatu organisasi yang berlaku	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Ordinal

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. (Fadhli dan Sahir,, 2020)	4. Efektivitas (Mangkunegara, 2017)	
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. (Robbins, 2019)	1. Nilai dan Etika 2. Lingkungan Kerja 3. Pengembangan SDM 4. Tata Kelola (Luthans, 2019)	Ordinal
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2019)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Tanggung jawab 4. Kerja Sama (Nitisemito, 2019)	Ordinal
4	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi merupakan keinginan yang muncul pada diri seseorang karena seseorang itu terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. (Afandi, 2021)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Aktualisasi diri (Robbins, 2019)	Ordinal

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi usia responden bertujuan untuk mengetahui kondisi demografi dari sisi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Hal ini diperlukan karena usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan cara berpikir seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 55 responden pada bagian produksi PT. Suntara Gajapati, maka didapatkan hasil frekuensi responden sebagai berikut:

**Tabel 4.** Tabel Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Responden	Presentase
<b>Usia</b>			
1	< 25 Tahun	6	11%
2	26 – 40 Tahun	46	84%
3	> 40 Tahun	3	5%
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	55	100%
<b>Tingkat Pendidikan</b>			
1	SMA/SMK	43	78%
2	D3	7	13%
3	S1	5	9%

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 26–40 tahun sebanyak 46 orang (84%), sedangkan usia < 25 tahun sebanyak 6 orang (11%), dan > 40 tahun sebanyak 3 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif. Dilihat dari jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 55 orang (100%), sedangkan perempuan tidak terdapat dalam sampel. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Suntara Gajapati didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 43 orang (78%), sedangkan S1 sebanyak 5 orang (9%) dan D3 sebanyak 7 orang (13%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan menengah, yang umum dijumpai pada sektor produksi dan industri.

### Uji Validitas

Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka  $r$  tabel maka instrument valid. Pada penelitian ini, kuesioner diuji pada 55 sampel ( $n=55$ ,  $df=53$ ) dengan tingkat signifikansi 5%; didapatkan  $r$  tabel adalah 0,2656.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	Kinerja (Y)	1	0,923	0,2656	Valid
		2	0,910	0,2656	Valid
		3	0,937	0,2656	Valid
		4	0,921	0,2656	Valid
2	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	1	0,938	0,2656	Valid
		2	0,922	0,2656	Valid
		3	0,933	0,2656	Valid
		4	0,943	0,2656	Valid
3	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	1	0,973	0,2656	Valid
		2	0,931	0,2656	Valid
		3	0,935	0,2656	Valid
		4	0,950	0,2656	Valid
4	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	1	0,956	0,2656	Valid
		2	0,916	0,2656	Valid
		3	0,945	0,2656	Valid
		4	0,926	0,2656	Valid
		5	0,956	0,2656	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

### Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan (Y)	4	0,941	Reliabel
2	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	4	0,951	Reliabel
3	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	4	0,960	Reliabel
4	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	5	0,966	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp (2-tailed) sebesar 0.2. Dalam hal ini,  $0.2 > 0.05$ ; dapat diasumsikan residual berdistribusi normal.

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61242612
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.044
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan Tabel 8, nilai Tolerance yaitu lebih dari 0,10 dan VIF tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.993	1.007
	Disiplin Kerja	.992	1.008
	Motivasi Kerja	.997	1.003

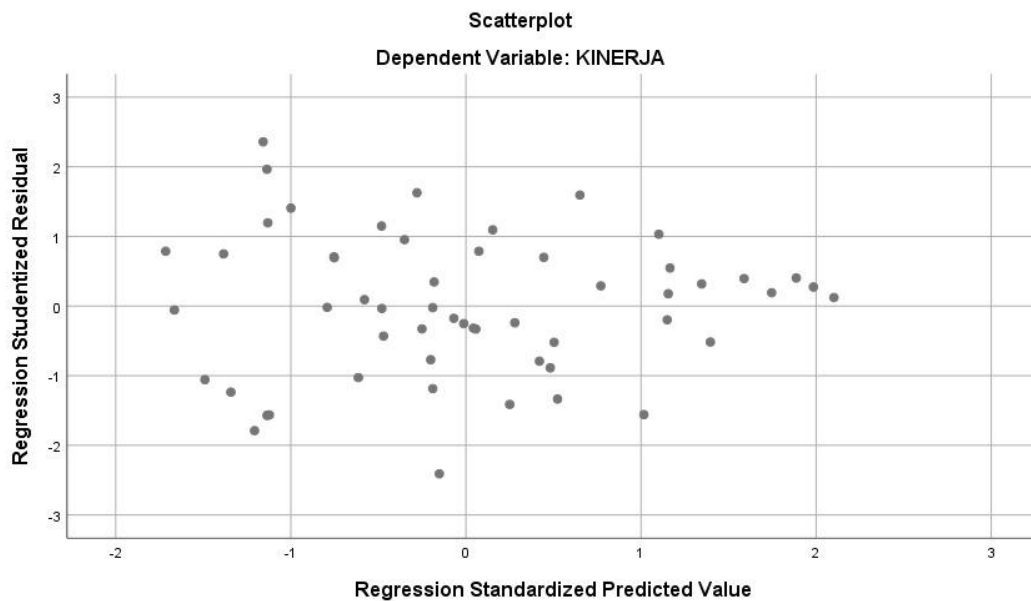
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

### Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot atau scatter plot. Untuk kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas jika sebaran sumbu (data) berada di atas dan di bawah 0 serta tidak membentuk pola tertentu.
- Terdapat masalah heteroskedastisitas jika sebaran sumbu (data) tidak berada di atas dan di bawah 0 dan membentuk pola tertentu



**Gambar 2.** Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk diterima atau ditolak suatu hipotesis yaitu dilihat dari tabel coefficient pada nilai sig < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2.008.

**Tabel 9.** Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.350	1.486		-.236	.815
Budaya Organisasi	.441	.073	.522	6.024	.000
Disiplin Kerja	.303	.066	.398	4.593	.000
Motivasi Kerja	.249	.055	.391	4.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 2,770.

**Tabel 10.** Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.208	3	199.736	27.640	.000 <sup>b</sup>
	Residual	368.538	51	7.226		
	Total	967.745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.597	2.68816

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 6 diperoleh nilai R Square sebesar 0,619 atau 61,9%. Hal ini berarti variabel independen (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen (Kinerja) sebesar 61,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Analisis Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda berdasarkan Tabel 9, Adapun arti dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -0,350  
Hal ini berarti bahwa jika semua variabel independen (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) tidak bertambah atau bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja) sebesar -0,350.
2. Budaya Organisasi = 0,441  
Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi bertanda positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,441. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap nilai variabel Budaya Organisasi dinaikkan 1 poin atau satuan sementara, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,441.
3. Disiplin Kerja = 0,303  
Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja bertanda positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,303. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap nilai variabel Disiplin Kerja dinaikkan 1 poin atau satuan sementara, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,303.
4. Motivasi Kerja = 0,249  
Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja bertanda positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,249. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap nilai variabel Motivasi Kerja dinaikkan 1 poin atau satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,249.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suntura Gajapati. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menandakan bahwa

secara bersama-sama ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wahyuningsih & Syakina, 2021) yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, dan semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila ketiga faktor tersebut menurun, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan nilai, norma, dan etika kerja dalam organisasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Budaya organisasi yang positif mampu menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Luthans, 2019) yang menyatakan bahwa pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa memiliki, meningkatkan komitmen, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif. Karyawan yang memahami dan menghayati budaya organisasi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas, semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Kedisiplinan mencerminkan ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hasibuan, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meminimalkan kesalahan, dan menjaga kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi menjadi dorongan utama bagi karyawan untuk berusaha maksimal mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mothar, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi akan berupaya mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kreativitas, inisiatif, serta komitmen

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, dapat dirumuskan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,441. Artinya, semakin baik penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,303. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,249. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,619. Hal ini berarti ketiga variabel bebas secara bersama-sama berkontribusi sebesar 61,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## Keterbatasan

Mengacu pada pengalaman peneliti selama proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang peneliti alami. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain: hanya menggunakan 3 variabel, yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, yang hanya sebagian dari banyaknya faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian mengakibatkan peneliti tidak bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

## Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperkuat teori-teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa faktor organisasi dan faktor individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan produktif.

### 1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja, maka perusahaan perlu memperkuat nilai-nilai organisasi, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan pencapaian tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat akan membantu karyawan memahami dan menjalankan tugas sesuai dengan visi dan misi Perusahaan

## Saran

### a. Saran Praktis

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa indikator dengan nilai terendah pada aspek “menyelesaikan sesuai target”. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan disarankan melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih

proporsional dengan kapasitas sumber daya yang tersedia. Selain itu, pelatihan mengenai manajemen waktu, pengaturan prioritas, serta teknik efisiensi kerja perlu diberikan agar karyawan lebih mampu mengelola waktu dan tanggung jawab secara efektif. Supervisi atau monitoring secara berkala dari atasan juga penting dilakukan guna memberikan umpan balik terhadap hasil kerja serta membantu karyawan memperbaiki kekurangan.

Dalam upaya memperkuat budaya organisasi, indikator dengan nilai terendah adalah “aturan kerja yang jelas dan terstruktur”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami atau menerapkan pedoman dan nilai-nilai organisasi secara menyeluruh. Untuk itu, manajemen perlu memperjelas sistem dan aturan kerja yang berlaku melalui penyusunan dan penyebaran Standard Operating Procedure (SOP) yang lebih rinci serta mudah dipahami. Sosialisasi aturan dapat dilakukan melalui briefing rutin, pelatihan internal, maupun media komunikasi perusahaan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan budaya kerja yang terbuka, di mana karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau masukan terkait penerapan aturan kerja.

Dalam upaya peningkatan disiplin kerja karyawan, indikator dengan nilai terendah ditemukan pada pernyataan “Saya mematuhi seluruh aturan perusahaan sesuai aturan yang berlaku”. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap peraturan kerja masih perlu ditingkatkan. Perusahaan perlu memperkuat pengawasan terhadap penerapan aturan melalui sistem kontrol yang konsisten, seperti penggunaan absensi digital dan laporan kepatuhan kerja. Selain itu, manajemen disarankan untuk melakukan sosialisasi ulang mengenai pentingnya mematuhi aturan perusahaan agar setiap karyawan memahami bahwa disiplin merupakan bagian dari tanggung jawab profesional. Pendekatan reward and punishment juga dapat diterapkan secara proporsional. Karyawan yang disiplin dapat diberikan apresiasi berupa penghargaan, sedangkan bagi yang melanggar dapat diberikan teguran yang bersifat membina. Melalui langkah ini, perusahaan dapat menumbuhkan budaya kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan profesional di lingkungan kerja.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator dengan nilai rata-rata terendah, yaitu: “Saya merasa gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.”, “Saya mendapat penghargaan interpersonal berupa kepercayaan dalam mempertanggungjawabkan tugas-tugas.”, “Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan bakat dan keterampilan saya.” Ketiga indikator tersebut menggambarkan bahwa aspek kompensasi, kepercayaan, serta kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan individu masih perlu diperbaiki. Dalam aspek kompensasi, perusahaan perlu meninjau kembali sistem penggajian agar seimbang dengan beban dan tanggung jawab kerja. Gaji yang sesuai akan meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, dalam aspek kepercayaan, pimpinan perlu memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan yang berkompeten agar mereka merasa dipercaya dan dihargai. Sementara itu, dalam aspek kesesuaian pekerjaan, perusahaan disarankan untuk melakukan penempatan karyawan berdasarkan minat, kemampuan, dan keahlian melalui evaluasi kompetensi secara berkala. Kesesuaian antara pekerjaan dan potensi karyawan akan meningkatkan kenyamanan, semangat, dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan meningkatnya ketiga aspek tersebut, motivasi kerja karyawan diharapkan akan tumbuh secara berkelanjutan dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

#### **b. Saran Akademis**

Penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia di lingkungan industri.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang dinilai memiliki hubungan dan kontribusi besar, seperti penerapan budaya organisasi, tingkat kedisiplinan, serta motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat

memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik serupa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A, & Bahri, S (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, jurnal.umsu.ac.id,
- Alimuddin, MI, & Artiyany, M (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, journal.iaingorontalo.ac.id,
- Anggraini, R, Rosidi, ME, & ... (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses. *IQTISHADEquity jurnal ...*, e-journal.umaha.ac.id,
- Antika, ND, & Dwiridotjahjono, J (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj: Religion Education ...*, journal.laaroiba.com,
- Bahasoan, Sandra dan Ida Baharuddin. (2023). *Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance. Advances in Human Resource Management Research*, 1(2), 90 – 101.
- Damayanti, M. A., Rizqi, M. A., & Saepuloh, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 5(1), 82–94. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Dandu, S (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten .... *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan ...*, e-jurnal.nobel.ac.id,
- Dieng, A., & Diallo, B. A. (2022). Sustainability of organizational performance: Mediating role of motivation between leadership and job performance. *Sustainability*, 14(13), 6897.
- Dzulkifli, M (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan ...., repository.uinjkt.ac.id,
- Ekhsan, M (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, jurnal.unismabekasi.ac.id,
- Fadhli, M., & Sahir, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(2), 45–56.
- Faizal, R, Sulaeman, M, & Yulizar, I (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eBA*, researchgate.net,
- Febrian, Wenny Desty dan Lina Marlina. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 53 – 71.
- Firmansyah, NA, & Maria, V (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, ejournal.stpmataram.ac.id,
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, E., Handayani, M., Wijayaningsih, R., Yunita, T., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 196–209.

- Hutajulu, YMM, Sintani, L, & ... (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and ...*, e-journal.upr.ac.id,
- Indra, R., & Fitri, Y. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 12–20.
- Iswati, S., & Pujiati, H. (2025). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Dinamika Duta Bangsa Bekasi. Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 14(1), 158–170.
- Jahroni, J, & Darmawan, D (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan ...*, jurnal.unai.edu,
- José, D., Palma-Moreira, A., & Au-Yong-Oliveira, M. (2025). *Organizational culture and perceived performance: Mediation of perceived organizational support and moderation of motivation. Administrative Sciences*, 15(8), 307.
- Jumadil, W, & Hasan, (MH, 2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore .... *Jurnal Sinar Manajemen*, jurnal.unismuhpalu.ac.id,
- Junaidi, R., Lumbanraja, M. M. M., & Wildah, S. W. (2022). Pengaruh *Self Leadership* terhadap Performa Mahasiswa Universitas Riau dengan Gamification sebagai Variabel Pemoderasi. *Journal of Business and Economics Research*, 3(2), 259–266.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusumawati, I, Fauzi, A, & Amini, M (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus .... *Jurnal Ekonomi manajemen ...*, researchgate.net
- Lartey, B. S., & Ampofo, S. Y. (2025). Person-centred analysis on the influence of organizational culture on employee job performance. *Cogent Social Sciences*, 11(1), 2526008.
- Linda, S. A., Laksmi, A. A. R. S., & Larantika, A. A. A. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Kota Waingapu Kabupaten Sumba Timur – NTT. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 1–12.
- Mahayani, N. M. D. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Sari Dana Merta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 8(2), 93–108.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mindari, E (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, jurnal.um-palembang.ac.id,
- Mutmainah, M., & Santoso, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 23–34.
- Naimah, NN, & Nurhidayati, A (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JIP- Jurnal Ilmiah Ilmu ...*, jip.stkipyapisdompnu.ac.id,
- Nasution, Muhammad Irfan dan Nirwana Priangkatara. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50 – 64.
- Nitisemito, Alex S.. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3 / Alex S. Nitisemito .1996*
- Nursaid., Qomariah, N., & Jakfar Sidik, Y. M. (2023). Motivasi Dan Budaya Organisasi: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Disiplin Kerja. *Journal of Business, Management and Accounting*, 4(2), 233 – 250.

- Nursyifa, P, Syalasya, T, & ... (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. ... : Jurnal Manajemen dan ..., jurnaluniv45sby.ac.id,
- Pratama, R., Putri, D., & Rahman, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 112–123.
- Pratiwi, D., Lumbanraja, M. M. M., & Junaidi, R. (2023). Pengaruh Word of Mouth dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen Restaurant Tradisional Pekanbaru. *Journal of Business and Economics Research*, 4(2), 194–206.
- Purba, DC, Lengkong, VPK, & ... (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia .... *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, ejournal.unsrat.ac.id,
- Rahmawati, S., & Putra, H. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(3), 201–212
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rumagit, GI, Rate, PV, & Roring, F (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ...*, ejournal.unsrat.ac.id,
- Santoso, (AB, 2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia ...*, core.ac.uk,
- Sari Widuri, V., Bernarto, I., & Wuisan D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 55 – 62.
- Sari, A., & Nugroho, B. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 45–56
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, M., Maria, M., & Nurhayati, M. (2025). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3), 1987–1994.
- Sumaki, W (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo area manado. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, ejournal.unsrat.ac.id,
- Supriyadi. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 22–30.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulfa, L, Ikhwan, S, Yulianto, A, Harini, D, & ... (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD BKK Brebes. *Journal of Economic ...*, jurnal.umus.ac.id,
- Utami, AS, & Waluyo, (HD, 2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, ejournal3.undip.ac.id,
- Vailany, K. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Raja Gas Depok. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(5), 134–148.
- Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 595.
- Wijaya, F. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 55–67.
- Zhamarend, R., Jubaidi, & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. *Journal Social Society*, 5(1), 729–737.