



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi

Rian Afriansyah¹, Dahmiri Dahmiri², Idham Khalik³

¹ Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, rianafriansyah3034@gmail.com

² Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

³ Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Corresponding Author: rianafriansyah3034@gmail.com

Abstract: *This study aims to describe organizational culture, work discipline and employee performance at the Jambi Provincial Health Office, as well as analyze the influence of organizational culture on employee performance both directly and indirectly through employee discipline as an intervention variable. This study uses a survey method in collecting data. Then proceed with using the Structural Equation Model (SEM) method, with data analysis techniques using Partial Least Square (PLS). The results of the study show that organizational culture directly and indirectly through work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as well as work discipline directly and significantly has a positive and significant effect on employee performance.*

Keyword: *Performance, Organizational Culture, Work Discipline.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi, serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja pegawai sebagai variable intervening. Penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengumpulan datanya. Kemudian dilanjutkan dengan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM), dengan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung langsung dan tidak langsung melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan (DINKES) merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan kesehatan masyarakat, baik pada tingkat Kabupaten/Kota maupun Provinsi. DINKES sendiri berfungsi sebagai dinas teknis yang mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi dan membantu melaksanakan teknis operasional di bidang kesehatan yang meliputi pengembangan dan pembinaan pelayanan kesehatan, pencegahan pemberantasan penyakit menular serta penyehatan lingkungan, kesehatan keluarga, pelayanan farmasi dan pengawasan dan minuman serta pembinaan program berdasarkan kebijakan pemerintahan Kabupaten/Kota maupun Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, Dinas Kesehatan Provinsi Jambi sangat tergantung kepada kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik, agar SDM yang ada mampu memberikan kinerja superiornya (Gupron, 2022).

Kinerja memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan instansi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Mathis, 2020). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara teori terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Susanto dkk (2009) untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas (Yandi, dkk., 2023). Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Selain budaya organisasi adapun faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar terhadap kinerja seseorang yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2014). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila disiplin kerja pegawai tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Faktor disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung menaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak disiplin.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi dengan kondisi pegawai pada tahun 2022 yaitu sebanyak 239 orang. Penetapan untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih digunakan formula Isaac & Michael dengan margin error 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 148 orang. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* atau disingkat PLS merupakan jenis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak perlu banyak asumsi, dan ukuran sampel pun tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (*Coefficient of determination*), F-Square dan (f^2 effect size).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Profil Responden

Profil responden penelitian dibagi menjadi 4 jenis, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 54,73 persen, dan perempuan sebanyak 45,27 persen. Selanjutnya berdasarkan kelompok usia, kelompok atas usia < 25 tahun sebanyak 6,08 persen, kemudian untuk kelompok usia 25 – 35 tahun sebanyak 38,51 persen, kelompok usia 36 – 45 tahun sebanyak 33,11 persen, untuk kelompok usia 46 – 55 tahun sebanyak 16,22 persen, dan untuk kelompok usia > 55 tahun sebanyak 6,08 persen. Pada karakteristik tingkat pendidikan responden, untuk Strata Satu (S1) sebanyak 68,24 persen, untuk Strata Dua (S2) sebanyak 11,49 persen, untuk Diploma sebanyak 7,43 persen, dan untuk SMA Sederajat sebanyak 12,84 persen. Pada karakteristik berdasarkan masa kerja, untuk < 5 tahun sebanyak 14,19 persen, 5 - 10 sebanyak 18,19 persen, 11 - 15 sebanyak 49 persen, 16 – 20 tahun sebanyak 24,32 persen, dan untuk > 20 tahun sebanyak 10,14 persen.

Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator yang dijadikan sebagai item pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi dengan menggunakan skala *Likert*. Adapun kegiatan dalam analisis data ini dengan mengelompokan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

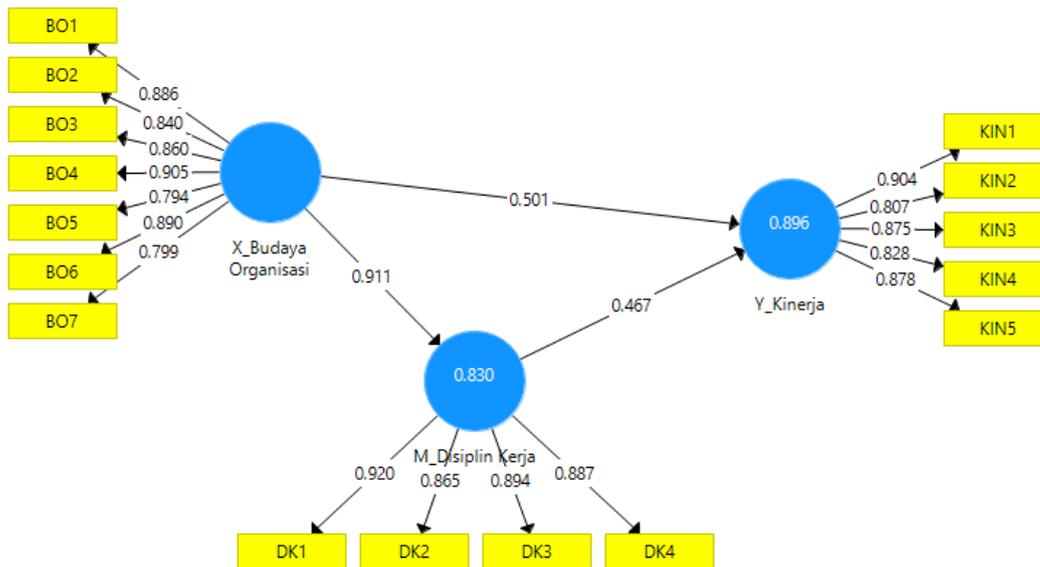
No	Variabel	Skor	Skala	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	557	503,2 – 621,59	Kuat
2	Disiplin Kerja (M)	558,1	503,2 – 621,59	Tinggi
3	Kinerja (Y)	556,9	503,2 – 621,59	Tinggi

Sumber: Survey (2023)

Hasil Uji Model Pengukuran Kontruk Reflektif (*Outer Model*)

Model pengukuran mempunyai tujuan mewakili hubungan antar konstruk dan variabel indikatornya yang sesuai (umumnya disebut dengan *outer model* dalam PLS-SEM). Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta

reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas kontruk (Hair et al., 2017). Gambar *outer model* dalam SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model Penelitian pada SmartPLS 3

Berdasarkan gambar 1 di atas tampak bahwasanya tidak ada indicator di bawah 0,70, dan semua outer loading sangat jauh dari 0,4, dan di atas nilai AVE, oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi *rule of thumb*. Sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi indicator, dan melakukan estimasi ulang. Selain itu, berdasarkan hasil nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk lebih dari 0,7 dengan nilai minimum yaitu 0,794 yang ditunjukkan oleh variabel komitmen organisasi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Ketika model pengukuran (*outer model*) telah menyatakan hasil yang baik, langkah selanjutnya dalam mengevaluasi hasil PLS-SEM adalah dengan menilai model struktural (*inner model*). Model struktural dianalisis yaitu sebagai upaya untuk menemukan bukti – bukti yang mendukung model teoritis (hubungan teoritis antara konstruk eksogen dan konstruk endogen) (Ghozali, 2015).

1. Nilai R-Square (Coefficient of determination)

Tabel 2. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
M_Disiplin Kerja	0,830	0,827
Y_Kinerja	0,896	0,893

Sumber: Output SmartPLS 3, 2023.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai *R-square* sebesar 0,830 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi dengan persentase sebesar 83%. Kemudian untuk variabel kinerja mempunyai nilai *R-square* sebesar 0,896 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi dan disiplin kerja dengan persentase sebesar 89,6%. Maka, dapat disimpulkan

bahwa hasil uji model struktural (*inner model*) dari variabel disiplin kerja dan kinerja termasuk kategori model yang “kuat”.

2. Nilai F-Square (f^2 Effect Size)

Tabel 3. Nilai F-Square

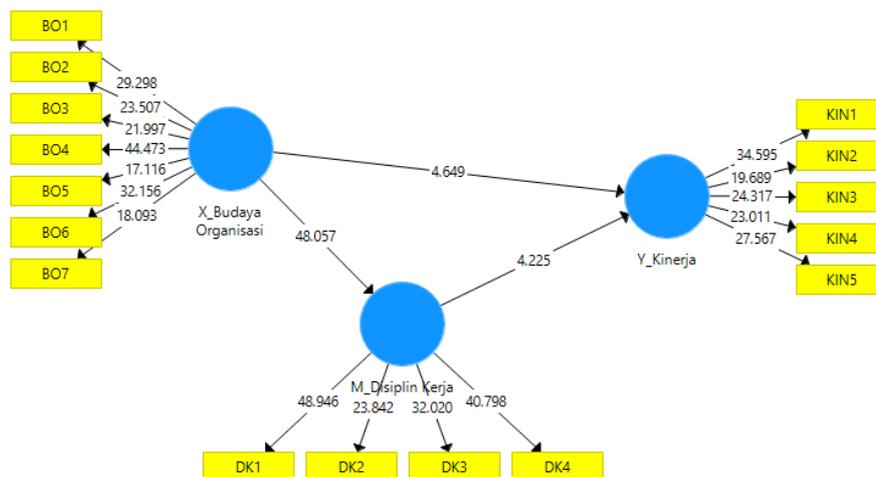
	M_Disiplin Kerja	Y_Kinerja
X_Budaya Organisasi	4,892	0,411
M_Disiplin		0,358

Sumber: Output Smart PLS 3, 2023.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa semua variabel yang memiliki kontribusi yang besar dalam terhadap nilai *R-square* pada model penelitian yaitu nilai *f-square* variable budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja, dimana masing-masing memiliki nilai yaitu sebesar 4,892 dan 0,411 (Besar). Kemudian untuk disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai 0,358 (Besar).

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian selanjutnya yaitu melihat signifikansi yang mewakili hubungan yang di hipotesiskan di antara konstruk atau melihat pengaruh antar variabel pada *path coefficients* menggunakan prosedur *bootstrapping*. Selanjutnya yaitu *output bootstrapping* untuk melihat besaran nilai T-statistik.



Gambar 2. Model Hubungan Konstruk Penelitian Dengan Metode Bootstrapping

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis pengaruh langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Keterangan
H1 : X -> M	0,911	48,057	0,000	Diterima
H2 : X -> Y	0,501	4,649	0,000	Diterima
H3 : M -> Y	0,467	4,225	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3, 2023.

Keterangan: X = Budaya Organisasi; M = Disiplin Kerja; dan Y = Kinerja.

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel diatas, terdapat 5 hipotesis dan semuanya diterima dengan nilai t-statistik $> 1,9765$. Berikut ini hasil dari pengujian hipotesis dari tiap konstruk yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,911 dengan nilai t-statistik sebesar 48,057 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Saragih (2017), Nugrohoseno & Hasibuan (2022), Uloli, et al (2019), dan Haryadi (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan jika budaya organisasi secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan (Rizky, dkk., 2014). Menurut Maith (2015), budaya organisasi membuat suatu organisasi untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

2. Budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,501 dengan nilai t-statistik sebesar 4,649 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Susanto dkk (2009) yang mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Selain itu Stephen & Stephen (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang dipraktikkan dalam suatu organisasi dapat menentukan tingkat kinerja karyawan. Dimana budaya organisasi akan mendorong karyawan untuk menjadi inovatif dan juga mendukung sosialisasi dan kerja sama tim.

Selain itu Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mendukung pendapat tersebut, yang mengemukakan jika budaya organisasi yang sesuai dengan pegawai akan mampu mempengaruhi kinerja pegawainya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Audia & Silvianita (2022), Kokiroba, dkk (2021), Haryadi (2022), Stephen & Stephen (2016), AlShehhi, et al (2021), dan Bahiroh (2022), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,467 dengan nilai t-statistik sebesar 4,225 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai P Valuenya $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015) yang mengemukakan bahwa Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai hasil kinerja optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wau (2021), Ariensni & Asnur (2021), Haryadi (2022), Bahiroh (2022), dan Sunarsi, et al (2021), yang menyatakan bahwa bahwa Disiplin (Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variable endogen melalui variable intervening, atau variable yang memediasi variable eksogen terhadap variable endogen. Dari uji *path coefficients* yang dilakukan menggunakan *SmartPLS 3* disajikan pada table berikut.

Tabel 5. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value	Keterangan
H4 : X -> M -> Y	0,426	4,235	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3, 2023.

Keterangan: X = Budaya Organisasi; M = Disiplin Kerja; Y = Kinerja.

Budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 4,649, sementara budaya organisasi terhadap kinerja dengan mediasi disiplin kerja sebesar 4,235, yang berarti disiplin kerja berpengaruh sebagai mediasi penuh dalam hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryadi (2022) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat menjembatani hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara langsung dengan meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi atau dengan menegakkan disiplin kerja.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan (Rizky, dkk., 2014). Menurut Maith (2015), budaya organisasi membuat suatu organisasi untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan disiplin kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan waktu dengan semaksimal mungkin (Nugrohoseno & Hasibuan, 2022).

KESIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu: 1) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi; 2) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi; 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi; dan 4) Budaya organisasi melalui disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi.

REFERENSI

AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business &*

- Management*, 8(1), 1980934.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3).
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144-156.
- Bahiroh, E. (2022). The Effect of Organizational Culture, Job Satisfaction And Work Discipline On Employee Performance at PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia At Serang City. *Management Science Research Journal*, 1(1), 65-81.
- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 9.10*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gupron, G. (2022). Literature Review Factors Affecting Professional Organizations Leadership, Organizational Communication, Work Motivation and Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 25-35.
- Hair, J.F., Tomas, G.M.H., Ringle, Christian M., dan Marko Sarstedt. (2017). *Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Los Angeles: SAGE Publication.Ltd.
- Handoko, T.H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Haryadi, D. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686-698.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294-298.
- Maith, Vacho. (2015). Analisa Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Mando. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5): 667-776.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugrohoseno, D., & Hasibuan, A. M. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1688-1702.
- Oktaviani, W., & Saragih, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (persero). *eProceedings of Management*, 4(1).
- Parulian, R., Ali, H., & Sawitri, N. N. (2023). Executive Support System For Business and Employee Performance: Analysis Of The Ease of Use Of Information System, User Satisfaction and Transformational Leadership. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1031-1041.
- Rizky, Achmad., Marnis., dan Marzolina. (2014). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2): 1-11.

- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, E. N., & Stephen, E. A. (2016). Organizational culture and its impact on employee performance and job satisfaction: A case study of Niger Delta University, Amassoma. *Higher Education of Social Science*, 11(5), 36-45.
- Sunarsi, D., Jasmani, E. P. A., Jati, W., Maddinsyah, A., Effendy, A. A., Akbar, I. R., & Teriyan, A. (2021). The Effect of Competence, Work Discipline and Motivation of Employee Performance in the General Secretariat of the Ministry of Trade Jakarta. *In INCEESS 2020: Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia (p. 342). European Alliance for Innovation*.
- Susanto, A.B., Gede Prama, Dkk. (2009). *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Uloli, A. S., Akbar, M., & Kadir, K. (2019). The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council. *In Journal of International Conference Proceedings (JICP) (Vol. 2, No. 3, pp. 1-4)*.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Yandi, A. (2022). Literature Review Analysis of the Effect of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 12-24.
- Yandi, A., Putri, A. N. K., & Putri, Y. S. K. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Peserta Didik (Literature Review). *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 13-24.