



**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA STUDI EMPIRIK PADA PT. PEGADAIAN CABANG PEMBANTU BLOK A JAKARTA SELATAN**

***IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE EMPIRIC STUDY AT PT. PAWNSHOP SUB-BRANCH BLOCK A SOUTH JAKARTA***

**Anisa Yuliana<sup>1</sup>, Ading Sunarto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [anisayuliana551@gmail.com](mailto:anisayuliana551@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Article Info**

Article history :

Received : 28-06-2025

Revised : 30-06-2025

Accepted : 02-07-2025

Published : 04-07-2025

**Abstract**

*This study aims to examine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan, both partially and simultaneously. This research is an empirical study that employs a quantitative approach with an associative method. Data collection was conducted using questionnaires, with a total population of 68 employees. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in 68 respondents. Data analysis was performed using simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, as well as t-test and F-test. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation  $Y=10.913+0.750X_1$ . The correlation coefficient is 0.739 (strong category) with a coefficient of determination of 54.6%. The t-test results show  $t_{count}=8.914 > t_{table}=1.996$  with a significance value of 0.000 ( $< 0.05$ ). Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, as demonstrated by the simple linear regression equation  $Y=13.308+0.682 X_2$ , with a correlation coefficient of 0.781 (strong category) and a coefficient of determination of 61.0%. The t-test results show  $t_{count}=10.159 > t_{table}=1.996$  with a significance value of 0.000 ( $< 0.05$ ). Simultaneously, organizational culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as shown by the multiple linear regression equation  $Y=7.399+0.393X_1+0.452X_2$ . The correlation coefficient is 0.831 (strong category), and the coefficient of determination is 69.1%. The F-test results show  $F_{count}=72.601 > F_{table}=2.746$  with a significance value of 0.000 ( $< 0.05$ ). Thus, it can be concluded that organizational culture and work discipline have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously.*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dengan populasi sebanyak 68 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini



adalah 68 orang. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y=10,913+0,750X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,739 (kategori kuat) dengan koefisien determinasi sebesar 54,6%. Uji t menunjukkan  $t_{hitung}=8,914 > t_{tabel}=1,996$  dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y=13,308+0,682X_2$ , dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 (kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 61,0%. Uji t menunjukkan  $t_{hitung}=10,159 > t_{tabel}=1,996$  dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y=7,399+0,393X_1+0,452X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,831 (kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 69,1%. Uji F menunjukkan  $F_{hitung}=72,601 > F_{tabel}=2,746$  dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan

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

## PENDAHULUAN

Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Menurut Mangkunegara (2019:75) berpendapat bahwa “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2020:154), “kinerja merupakan sebuah ukuran yang digunakan untuk mengukur keberhasilan seseorang baik secara personal maupun kelompok dalam mencapai hasil kerja dari tugas yang diberikan”. Menurut Kasmir (2018:184) “kinerja merupakan pencapaian dari hasil kerja dan tindakan pekerja yang diberikan pada waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli, penulis dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga mencakup ukuran keberhasilan, baik secara individu maupun kelompok, dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja mencerminkan pencapaian hasil kerja dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.



**Tabel 1.1**

**Evaluasi KPI Jumlah Nasabah Tabungan Emas Barsaldo > 0,5 Gram**

**Periode 31 Desember 2024**

Unit kerja	Target	Pencapaian	Pencapaian	Ket
		31/11/2024	31/12/2024	
Cabang Blok A	558	611	606	Pernasabah Tabungan Emas
UPC Bangka 2	116	125	132	Pernasabah Tabungan Emas
UPC Blok M	148	142	147	Pernasabah Tabungan Emas
UPC Cipete	109	115	115	Pernasabah Tabungan Emas
UPC Cipete raya	142	160	166	Pernasabah Tabungan Emas
UPC ITC Fatmawati	102	126	130	Pernasabah Tabungan Emas
UPC Lottemart	235	205	203	Pernasabah Tabungan Emas
UPC Peninggaran	88	88	88	Pernasabah Tabungan Emas
	1.498	1.572	1.587	

*Sumber: PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta, 2024*

Berdasarkan tabel evaluasi *Key Performance Indicator* (KPI) jumlah nasabah tabungan emas dengan saldo > 0,5 gram per 30 Desember 2024 di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta menunjukkan peningkatan yang beragam di setiap unit kerja. Di Cabang Blok A, target sebanyak 558 nasabah telah terlampaui dengan pencapaian 606 nasabah pada akhir Desember, meskipun sedikit menurun dibandingkan pencapaian 611 nasabah pada akhir November. Ini mengindikasikan bahwa meskipun ada peningkatan secara umum, masih terdapat fluktuasi yang memerlukan perhatian lebih



**Tabel 1.2**  
**Hasil Observasi Budaya Organisasi**  
**PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan**

No	Indikator	Hasil Observasi	Frekuensi Temuan	Keterangan Tambahan
1	Inovasi dan Pengambilan Risiko	Beberapa karyawan terlihat enggan mengajukan ide baru dalam rapat mingguan. Hanya 2 dari 10 peserta rapat yang aktif memberikan saran untuk meningkatkan efektivitas operasional.	Rapat mingguan (3x)	Mayoritas karyawan cenderung mengikuti arahan atasan tanpa memberikan masukan terkait inovasi atau solusi kreatif.
2	Perhatian terhadap Detail	Sebanyak 7 dari 12 dokumen yang diperiksa ditemukan kesalahan kecil, seperti kesalahan ketik atau informasi yang tidak konsisten.	Pemeriksaan dokumen	Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang teliti dalam pekerjaan administratif sehari-hari.
3	Orientasi pada Hasil	Sebagian besar karyawan terlihat menyelesaikan pekerjaan mendekati tenggat waktu. Pada dua proyek yang diamati, terdapat keterlambatan akibat kurangnya inisiatif dari anggota tim.	Proyek (2 observasi)	Motivasi kerja cenderung meningkat hanya jika tenggat waktu sudah dekat.
4	Orientasi pada Manusia	Observasi menunjukkan 3 karyawan mengeluhkan keterbatasan akses layanan kesehatan perusahaan selama sesi tanya jawab informal dengan atasan.	Tanya jawab (1 sesi)	Karyawan merasa perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan.
5	Orientasi pada Tim/Kelompok	Sebagian besar anggota tim terlihat aktif selama diskusi kelompok. Namun, ada satu anggota tim yang cenderung pasif dan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan.	Diskusi kelompok (2x)	Budaya kerja tim cukup kuat, meskipun ada individu yang perlu didorong untuk lebih berkontribusi.
6	Stabilitas	Beberapa karyawan menunjukkan sikap proaktif dalam mengatasi kendala pekerjaan, seperti menyelesaikan masalah teknis tanpa menunggu arahan atasan.	Observasi harian	Sikap proaktif lebih sering ditunjukkan oleh karyawan senior dibandingkan dengan karyawan baru.

*Sumber: Observasi, 2025 (diolah)*

Hasil observasi menunjukkan bahwa aspek inovasi dan pengambilan risiko masih belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan. Dalam rapat mingguan, hanya sebagian kecil karyawan yang terlihat aktif mengajukan ide atau solusi kreatif untuk meningkatkan operasional perusahaan. Sebagian besar peserta rapat cenderung mengikuti arahan dari atasan tanpa memberikan masukan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan budaya yang mendorong karyawan untuk lebih berani berinovasi dan mengambil risiko yang terukur dalam menjalankan tugas mereka



**Tabel 1.3**

**Data Absensi Karyawan**

**PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan Tahun 2022-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kriteria				
			Terlambabar Hadir	Sakit	Izin	Jumlah Absensi	Presentasi (%)
2022	68	240	35	20	22	70	34,69%
2023	68	240	32	21	23	76	34,23%
2024	68	240	30	20	19	69	31,08%
<b>TOTAL</b>						<b>222</b>	<b>100%</b>

*Sumber: PT. Pegadaian (Persero) CP Blok A Jakarta Selatan*

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan dari tahun 2022 - 2024, dan hasil observasi menunjukkan bahwa data absensi tahun 2022 - 2024, rata-rata terdapat 32 kasus keterlambatan hadir setiap tahunnya. Selama observasi, terlihat bahwa karyawan yang terlambat hadir cenderung terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan hasil kerja kurang optimal, seperti kesalahan kecil dalam pengisian dokumen dan keterlambatan penyerahan laporan. Selain itu, kurangnya waktu untuk persiapan sebelum memulai tugas juga dapat memengaruhi kualitas hasil kerja

**KAJIAN PUSTAKA**

**1. Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan prilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai dan Ella Sagala (2019:269) kinerja merupakan suatu perilaku yang nyata dan ditampilkan pada setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi

**2. Budaya Organisasi**

Menurut Chaerudin (2019:193) Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Menurut Edy (2019:12) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya

**3. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Farida & Hartono, (2020: 42) mengatakan bahwa, “kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Hasibuan (2020: 193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku



**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator	Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Ket
1	Inovasi dan Pengambilan Risiko	1	0,714	0,238	Valid
		2	0,762	0,238	Valid
2	Perhatian terhadap detail	3	0,847	0,238	Valid
3	Orientasi Hasil	4	0,886	0,238	Valid
4	Orientasi Orang	5	0,869	0,238	Valid
5	Orientasi pada Tim	6	0,852	0,238	Valid
6	Keagresifan	7	0,819	0,238	Valid
		8	0,883	0,238	Valid
7	Stabilitas	9	0,870	0,238	Valid
		10	0,784	0,238	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,238). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan **valid**. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Ket
1	Tingkat Absensi	1	0,876	0,238	Valid
		2	0,830	0,238	Valid
2	Mematuhi Peraturan Perusahaan	3	0,904	0,238	Valid
		4	0,901	0,238	Valid
3	Penggunaan Waktu Secara Efektif	5	0,864	0,238	Valid
		6	0,890	0,238	Valid
		7	0,931	0,238	Valid
4	Tanggung Jawab	8	0,885	0,238	Valid
		9	0,862	0,238	Valid
		10	0,865	0,238	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,238). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner



tersebut dinyatakan **valid**. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
1	Kualitas Kerja	1	0,833	0,238	Valid
		2	0,726	0,238	Valid
2	Kuantitas Kerja	3	0,817	0,238	Valid
		4	0,872	0,238	Valid
3	Pengetahuan Kerja	5	0,885	0,238	Valid
		6	0,912	0,238	Valid
4	Pelaksanaan Tugas	7	0,817	0,238	Valid
		8	0,847	0,238	Valid
5	Tanggung Jawab	9	0,807	0,238	Valid
		10	0,808	0,238	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y), nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,238). Hal ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut dinyatakan **valid**. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap layak dan dapat diolah sebagai data dalam penelitian ini

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,950	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,968	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut: variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,950, variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,968, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,951. Karena seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,600, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki konsistensi tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian

## 3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel berikut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,072,  $> 0,050$ . Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi distribusi normal dalam uji ini telah terpenuhi.



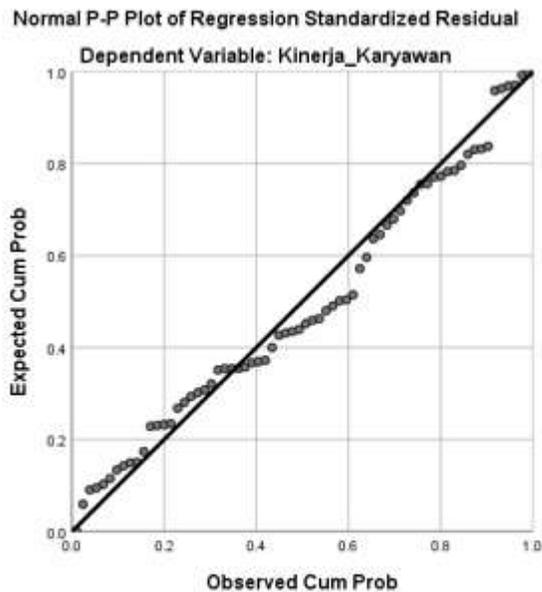
**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		68
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.16089488
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.103
	<i>Positive</i>	.103
	<i>Negative</i>	-.063
<i>Test Statistic</i>		.103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.072 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Data diolah (2025)

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan melalui grafik *probability plot*, di mana penilaian terhadap variabel residual dilakukan dengan mengamati apakah titik-titik residual tersebar mengikuti pola garis diagonal. Hasil analisis ini sesuai dengan diagram sebar yang diolah menggunakan SPSS Versi 26, sebagaimana ditampilkan pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah (2025)

**Gambar 4.2**

**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar di atas, grafik normal *probability plot* menunjukkan pola distribusi yang normal. Hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.



**4. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.399	2.671		2.770	.007		
	Budaya Organisasi	.393	.095	.387	4.122	.000	.539	1.856
	Disiplin Kerja	.452	.082	.518	5.511	.000	.539	1.856

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel budaya organisasi dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,539, yang lebih dari 0,1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,856, yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas

**5. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.681	4.224	2.127

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Hal ini dibuktikan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,127, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga model ini dianggap valid dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

**6. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.510	1.684		2.084	.041
	Budaya Organisasi	.087	.060	.239	1.453	.151
	Disiplin Kerja	-.097	.052	-.309	-1.876	.065

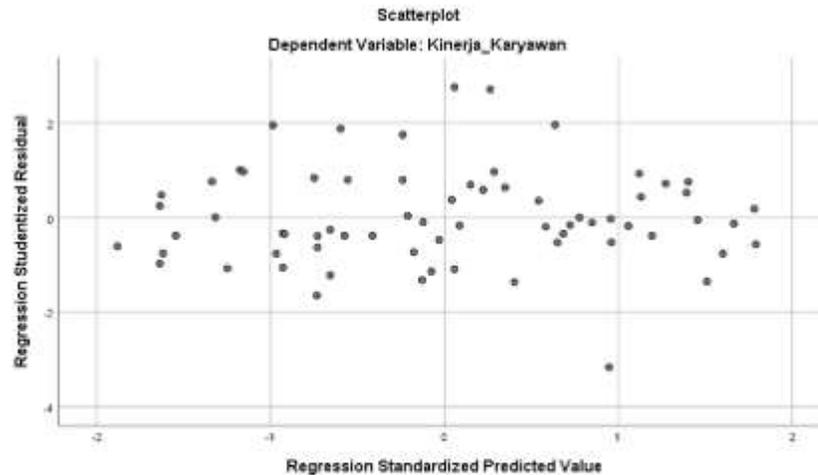
a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, uji Glejser untuk variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,151, dan untuk variabel



disiplin kerja ( $X_2$ ) nilai signifikansinya adalah 0,065. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap layak dan valid untuk dipakai dalam analisis data penelitian ini



Sumber: Data diolah (2025)

**Gambar 4.3**

**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola penyebaran yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Oleh karena itu, model regresi tersebut dianggap layak digunakan sebagai data penelitian

**7. Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.399	2.671		2.770	.007
	Budaya_Organisasi	.393	.095	.387	4.122	.000
	Disiplin_Kerja	.452	.082	.518	5.511	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan*

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,399 + 0,393 X_1 + 0,452 X_2$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,399 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 7,399. Artinya, tanpa pengaruh dari kedua variabel *independen* tersebut, kinerja karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 7,399.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,393 mengindikasikan



bahwa jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tetap konstan dan tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,393. Ini berarti ada hubungan positif antara Budaya Organisasi dan kinerja karyawan; semakin baik Budaya Organisasi, kinerja karyawan cenderung meningkat.

- c. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,452 berarti bahwa jika Budaya Organisasi ( $X_1$ ) tetap konstan dan tidak berubah, maka setiap peningkatan satu unit dalam variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,452. Dengan kata lain, semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, asalkan faktor Budaya Organisasi tetap sama

**8. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.681	4.224	.691	72.601	2	65	.000

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

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,831. Nilai ini berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000, yang mengindikasikan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

**9. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.27**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.681	4.224

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

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,691. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 69,1% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 30,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini



**10. Uji Hipotesis**

**Tabel 4.28**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	<i>(Constant)</i>					
	10.913	3.118		3.500	.001	
	Budaya_Organisasi	.750	.084	.739	8.914	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan*

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,914 > 1,996$ ). Selain itu, nilai signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan

**Tabel 4.29**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	<i>(Constant)</i>					
	13.308	2.512		5.297	.000	
	Disiplin_Kerja	.682	.067	.781	10.159	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan*

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,159 > 1,996$ ). Selain itu, nilai signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan

**Tabel 4.30**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2591.246	2	1295.623	72.601	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1159.974	65	17.846		
	<i>Total</i>	3751.221	67			

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan*

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

Sumber: Data diolah (2025)



Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (72,601) lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  (2,746). Selain itu, nilai signifikansi (0,000) berada di bawah ambang batas 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat dari persamaan regresi  $Y = 10,913 + 0,750 X_1$ . Dengan koefisien korelasi sebesar 0,739, terdapat hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 54,6% (0,546) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara 45,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (8,914) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,996), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Hal ini menegaskan secara statistik bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, Agrasadya, dan Apriansyah (2023) serta Darmadi, Suryani, dan Sari (2021) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti ditunjukkan melalui persamaan regresi  $Y = 13,308 + 0,682 X_2$ . Dengan koefisien korelasi sebesar 0,781, terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Nilai determinasi sebesar 61,0% (0,610) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menjelaskan 61,0% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 39,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (10,159) lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (1,996), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima. Ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Komarudin, dan Maulana (2022) serta Susanti (2019) yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat dari persamaan regresi  $Y = 7,399 + 0,393 X_1 + 0,452 X_2$ . Dengan koefisien korelasi sebesar 0,831, terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi sebesar 69,1% (0,691) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menjelaskan 69,1% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 30,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (72,601) lebih besar daripada  $F_{tabel}$  (2,746), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima. Ini mengkonfirmasi bahwa secara simultan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pembantu Blok A Jakarta Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Alamsyah (2024) serta Ningdyah dan Andi (2024), yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah. (2020). *Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, A. (2019). *Disiplin Kerja dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Agustini, A. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Agustini, N. K. I. (2019). *Disiplin kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Algifari. (2020). *Analisis Regresi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, T., & Daryanto. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Chaerudin, D. (2019). *Budaya organisasi: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Kencana.
- Chaerudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmadi. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, F., & Hartono, H. (2020). *Manajemen Kinerja dan Disiplin Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ganyang. (2019). *Unsur-Unsur Budaya Organisasi dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Penerbit Citra Karya.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). *Keterkaitan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar: Penerbit Andi.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi dan Perilaku SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam Marnisah & Idrus (Eds.), Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2020). *Aplikasi Praktis Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristiawan, M. (2019). *Manajemen pendidikan: Konsep, strategi, dan implementasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Jakarta: Salemba Empat.



- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Kompensasi dan Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Randi. (2019). *Penelitian Terdahulu sebagai Acuan dalam Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT Grafindo Media Pratama.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Rivai, V., & Sagala, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- \_\_\_\_\_. (2023). *Perilaku Organisasi*. Dalam Awa, A. (Ed.), Jakarta: Salemba Empat.
- Salam, M. (2019). *Pengantar manajemen organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2020). *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM: Untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinamora, R. dalam Farida, F., & Hartono, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siswanto dalam Sinambela, L.P. (2019). *Kinerja Pegawai: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarto, & Koeshartono. (2019). *Budaya Organisasi dan Perannya dalam Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tsauri, T. (2019). *Etika dan Disiplin dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 55-67.
- Ningdyah, M. P., & Andi, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap



- Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah Ii Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 1820-1832.
- Oktavianti, N., Sari, Y. L., & Nariah, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 482–490.
- Safiih, A. R., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Karya Prima Sentosa Di Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1376-1383.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124-139.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 323–339.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(2), 175-188.
- Sutrisno, S., Komarudin, K., & Maulana, S. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 403–412.
- Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Harapan Sejahtera Gunung Sindur. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 173–180