



## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)

Elsa Santika<sup>1</sup>, Alicia Angela Yohanas<sup>2</sup>, Rani Rahmadiani<sup>3</sup>, Indah Rizki Maulia<sup>4</sup>

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : [202110325274@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325274@mhs.ubharajaya.ac.id) [202110325151@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325151@mhs.ubharajaya.ac.id)

[202110325174@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325174@mhs.ubharajaya.ac.id) [indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id)

**Abstract:** *The leverage of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance is a scientific literature review article. The aim of writing this literature review article is to obtain a hypothesis of the influence between variables so that it can be used in further research in the realm of Performance Management. The technique used in writing articles is library research, which is obtained from online media sources such as Google Scholar and other online learning media and uses qualitative analysis techniques. The results obtained in the literature review article are: 1. Organizational culture influences employee performance; 2. Work discipline influences employee performance.*

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

**Abstrak:** Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu merupakan sebuah artikel ilmiah *literature review*. Tujuan dalam pembuatan artikel literature review ini yaitu untuk mendapatkan sebuah hipotesis pengaruh antar variabel untuk bisa dipergunakan dalam penelitian selanjutnya dengan ranah Manajemen Kinerja. Teknik yang dipakai didalam pembuatan artikel yaitu penelitian kepustakaan (*library study*), yang didapatkan dari sumber media online contohnya seperti *Google Scholar* serta media pembelajaran online yang lain dan menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil yang didapatkan dalam artikel literature review ialah : 1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Dalam mendorong sebuah pembangunan nasional dalam waktu yang lama diperlukan pemanfaatan SDM yang efisien serta efektif. Oleh karena itu, pentingnya perusahaan memperdayagunakan SDM yang lebih baik. Tetapi untuk dapat menyediakan SDM yang dapat dipercaya, diperlukannya pembelajaran yang unggul, beragam layanan sosial, dan lapangan kerja yang mencukupi (Zacharias et al., 2021). Namun jika layanan ini tidak diberikan maka akan menimbulkan keresahan sosial dan mempengaruhi keselamatan masyarakat.

Manajemen yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan akan selesai dengan tepat waktu serta sesuai dengan rencana mengingat SDM mempunyai peran utama untuk menempuh keberhasilan serta pencapaian misi dalam organisasi. Maka dalam hal ini untuk dapat mencapai sebuah tujuan organisasi diperlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang mampu meningkatkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan (Riyanto dalam Rivaldo & Nabella, 2023). Tetapi pada zaman sekarang, permasalahan SDM menimbulkan perhatian dan fokus organisasi, padahal SDM menjadi

pencapaian utama untuk mencapai misi organisasi serta dalam hal meningkatkan kinerja organisasi (Saluy et al dalam Rivaldo & Nabella, 2023).

Kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana hasil diperoleh dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Juliati, 2021). Kinerja merupakan suatu hasil tindakan anggota organisasi dan mencerminkan keberhasilannya pada proses penyelesaian tugas. Kinerja sendiri dapat ditimbulkan oleh perspektif internal dan eksternal. Dari perspektif internal, hal ini menyangkut diri pribadi karyawan, komitmen mereka terhadap organisasi, dan keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas yang sudah diberikan dengan sukses.

Salah satu permasalahan yang dihadapi setiap perusahaan yaitu pada bagian kinerja karyawan. Yang dimana, masalah-masalah ini timbul dari kurangnya kedisiplinan dan fungsionalitas perusahaan. Tapi, tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan sangatlah penting seiring dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya dapat memberikan kinerja terbaiknya demi mencapai tujuan utama yaitu menghasilkan keuntungan dan tetap kompetitif dalam bisnis. Dan pastinya dengan diimbangi mengembangkan SDM yang berkontribusi untuk mengelola dan mengawasi perusahaan (Bolung dalam Esthi et al., 2020).

Rendahnya taraf SDM pada saat ini menjadi permasalahan yang sekarang dihadapi oleh masyarakat di Indonesia. Dalam hal ini kemampuan teknis serta kemampuan intelektual pada sumber daya manusia masih sangat rendah. Budaya Organisasi dimana tempat mereka bekerja yaitu salah satu contoh faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan terhubung satu sama lain. Karyawan adalah makhluk sosial, dan oleh karena itu, mereka terkait erat dengan standar dan nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pekerja bertindak dan berpikir tentang pekerjaannya (Zacharias et al., 2021).

Budaya organisasi adalah cara orang-orang dalam organisasi berperilaku di dalamnya. Hal ini digambarkan sebagai keyakinan, sikap, dan nilai yang dipercayai seluruh anggota didalam organisasi (Aulia et al., 2021). Budaya perusahaan bisa memberikan dampak yang signifikan, terutama jika budaya tersebut kuat. Kinerja karyawan dapat ditimbulkan secara substansial pada budaya perusahaan. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan produktivitas bisnis dan bahkan mungkin membuat organisasi menjadi lebih kompetitif (Srihandayani & Kusnendi, 2020).

Disiplin kerja menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya perusahaan. Sebagai contoh, faktor sebuah perusahaan bisa berkembang adalah karena karyawannya memiliki sikap disiplin terhadap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

(Rivaldo & Nabella, 2023). Disiplin kerja ditandai dengan individu yang menunjukkan sikap dan perilaku positif seperti, menghormati, menghargai, mematuhi dan menaati aturan yang berlaku pada setiap organisasi serta mampu melaksanakannya dan menerima segala dampak yang mungkin akan timbul (Susanto, 2019).

Tenaga kerja yang berdisiplin guna memudahkan upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki sikap disiplin bekerja, dapat membuat pekerja menjadi efisien serta produktif sehingga mencegah terjadinya permasalahan nan bisa merugikan perusahaan dan nantinya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Esthi et al., 2020).

Berlandaskan atas pembahasan latar belakang maka didapatkan maksud dalam penulisan artikel literature review ini ialah untuk mendapatkan sebuah hipotesis untuk penelitian selanjutnya, yaitu untuk merumuskan : 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?; 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

## **METODE**

Teknik yang dipakai dalam penulisan karya ilmiah ini didasarkan pada penggunaan metode kualitatif serta penelitian kepustakaan (*library study*). Peneliti mengkaji hubungan serta pengaruh antara teori dan variabel dari berbagai sumber seperti majalah serta buku yang didapatkan secara offline maupun secara online dan didukung dengan media pembelajaran yang lain.

Untuk penelitian yang menggunakan media kualitatif ini maka pencarian literatur harus sesuai dengan asumsi metodologis. Bahwa hendaknya dipakai secara induktif supaya peneliti tidak terarah atas pertanyaan yang nanti diajukan. Alasan dalam memilih penelitian kuantitatif yaitu karena bersifat eksploratif (Pratiwi et al., 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan menjadi lebih terpengaruh oleh budaya perusahaan yang baik dibandingkan dengan budaya perusahaan yang lemah. Dengan adanya kebiasaan yang sering dilakukan, tradisi organisasi, dan cara umum dalam melakukan pekerjaan yang sudah dikerjakan sebelumnya serta keberhasilan dari upaya yang sudah dilakukan akan membentuk landasan budaya suatu organisasi. Apabila seorang pemimpin dapat menerima nilai positif sebuah organisasi dan merasakan ikatan pada nilai tersebut, maka budaya organisasi akan semakin kuat (Zacharias et al., 2021).

Apabila sebuah perusahaan mengimplementasikan sebuah budaya organisasinya secara teratur, lantas seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan akan menerapkan dan mengikuti perlahan-lahan peraturan yang sudah terbentuk pada perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, budaya organisasi merupakan sesuatu yang bermanfaat dalam sebuah perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan tersebut (Munandar et al., 2020).

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Kebiasaan yang sering dilakukan didalam sebuah organisasi merupakan pengertian dari budaya organisasi. Dalam setiap organisasi pasti memiliki tradisi atau adat istiadat serta pola yang beragam (Paais & Pattiruhu, 2020). Budaya organisasi memiliki beberapa peranan yaitu : 1. Budaya berperan dalam menentukan batasan; 2. Budaya dapat membantu pesertanya mengembangkan rasa identitas; 3. Budaya mendorong dedikasi pada tujuan yang mendominasi dari relevansi diri sendiri; 4. Kebudayaan dapat memberikan kontribusi terhadap stabilitas struktur sosial; 5. Berperan sebagai sistem emosi dan kontrol yang mengarahkan perilaku karyawan dan membentuk sikap mereka (Bilqis et al., 2023).

Prestasi kerja dapat dicapai bila orangnya bersungguh-sungguh dalam menjalankannya. Apabila karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, maka dapat menguras tenaga dan memakan waktu lebih lama juga tidak membantu terbangunnya tatanan kerja yang efektif akibatnya tujuan perusahaan terhambat (Aulia et al., 2021).

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Perubahan budaya organisasi akan berdampak terhadap perubahan perilaku pegawai didalam organisasi. Perubahan budaya organisasi mempengaruhi setiap tingkatan perusahaan, bahkan departemen terkecil sekalipun. Keberhasilan dalam menciptakan dan memajukan budaya organisasi sangat diputuskan oleh perilaku ketua organisasi, dan dalam menciptakan budaya organisasi seorang pemimpin organisasi dapat dipastikan berada di garis depan dalam perubahan (Widarko & Anwarodin, 2022).

Dalam hal budaya organisasi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menumbuhkan dedikasi atas tujuan dan memberi kepercayaan diri terhadap pekerja untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Institusi juga perlu fokus pada transformasi berkelanjutan dan kepentingan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Zainuddin & Nasikhah, 2021).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, pernyataan ini sependapat dengan riset yang dilaksanakan oleh : (Jamaludin & Subiyanto, 2023); (Tianingrum, 2022); (Emita et al., 2021); (Ratnasari et al., 2020); (Sarumaha, 2022).

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Tenaga kerja memegang peran krusial didalam perusahaan.. Karyawan yang menanamkan sikap disiplin akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan ketidaksiplinan akan mempengaruhi perusahaan untuk sulit mencapai hasil yang optimal dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan (Arif et al., 2019).

Upaya yang dapat digarap perusahaan untuk memupuk kedisiplinan karyawan adalah dengan menerapkan sanksi tegas dan pengawasan ketat dari pimpinan selama karyawan bekerja. Pengawasan dilakukan supaya mempermudah evaluasi perusahaan terhadap karyawan sebagai bentuk pengendalian (Salim et al., 2023). Tentang meneladani peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan dalam bekerja, ditujukan supaya karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, termasuk membentengi diri dari perilaku yang melanggar peraturan (Prayogi et al., 2019).

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Disiplin menunjukkan penghormatan kepada peraturan dan kebijakan perusahaan. Hasilnya, karyawan dengan etika lemah berhasrat mengabaikan peraturan dan kebijakan yang ada. Sebaliknya, apabila karyawan diatur oleh kebijakan yang ada, mereka cenderung mematuhi, yang menandakan disiplin terlaksana (Rivaldo & Nabella, 2023).

Disiplin Kerja memberikan efek kepada Kinerja Karyawan. Aspek operasional yang paling krusial dalam manajemen SDM adalah disiplin. Penyebabnya disebabkan pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi juga akan mempunyai kinerja yang kuat, dan pegawai yang tingkat kedisiplinannya rendah juga akan mempunyai kinerja yang kurang baik (Sujila et al., 2023). Dengan mengembangkan kinerja pegawai perusahaan dan meningkatkan pengetahuan pegawai akan perlunya mengikuti dan menerapkan seluruh kebijakan dan prosedur merupakan dua aspek disiplin kerja yang baik.

Disiplin Kerja memberikan efek kepada Kinerja Karyawan. Dalam pelaksanaannya, disiplin kerja memegang lima maksud tujuan: (1) meningkatkan kognitif, (2) mendorong semangat bekerja, (3) memupuk kontribusi kepada perusahaan, (4) membangkitkan rasa kebersamaan dan kesetiakawanan, (5) menambah daya produksi (Sari et al., 2023). Disiplin kerja ada dua jenis, yaitu disiplin kerja bersifat *preventive* ialah aksi yang dilakukan supaya karyawan tunduk dan meneladani kebijakan dan peraturan yang telah dibuat perusahaan, dan disiplin kerja bersifat *corrective* ialah sebuah aksi yang dilakukan supaya karyawan bergerak, melaksanakan pekerjaan, dan patuh terhadap setiap peraturan yang ada pada perusahaan (Sjahrudin et al., 2023).

Dalam hal disiplin kerja, karyawan harus fokus pada hal-hal berikut untuk meningkatkan kinerja mereka, mereka harus dapat memanfaatkan jam kerja mereka sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tanggung jawab utama mereka, sehingga membuat kinerja mereka meningkat didalam perusahaan (Dharmawan & Yulia, 2021).

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, pernyataan tersebut sejalan oleh riset yang dilaksanakan : (Iptian et al., 2020); (Yulfa et al., 2023); (Astuti & Amalah, 2020); (Maizar & Indra Nara Persada, 2023); (Azzahra et al., 2019); (Adenanthera L. Dewa, 2023).

### **Penelitian Relevan**

Penelitian yang relevan sebagai sumber untuk menetapkan hasil hipotesis riset dengan membahas hasil riset terdahulu yang berisi persamaan serta perbedaan dengan rencana riset penelitiannya.

**Tabel 1. Penelitian Relevan**

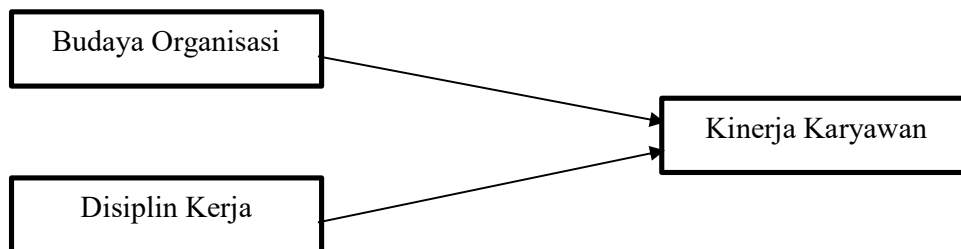
<b>No</b>	<b>Penulis (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian Terdahulu</b>	<b>Hasil Penelitian Terdahulu</b>	<b>Variabel yang sama Dengan Artikel ini</b>
1	(Maizar & Indra Nara Persada, 2023)	The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline On Employee Performance at PT Luas Retail Indonesia	Hasil riset menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada Kompensasi, Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Eceran Luas Indonesia.	Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja.
2	(Sitopu et al., 2021)	The Influence of Motivation, Work Discipline and Compensation On Employee Performance	Hasil riset menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada PT. Sinar Jernih Sukses Indo dipengaruhi secara positif oleh Motivasi, Disiplin kerja dan Kompensasi.	Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja
3	(Kuswati, 2020b)	The Influence of Organizational Culture On Employee Performance	Didapatkan hasil bahwa budaya organisasi di Kantor PDAM Majalengka berkategori baik yang artinya terdapat hasil positif dari kinerja karyawan	Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi

			dengan budaya organisasi	
4	(Sunarsi, 2020)	The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact On The Performance and Implication of The Work Satisfaction	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Lingkungan dan Budaya organisasi terdapat pengaruh positif yang diuji secara simultan dan parsial pada kinerja Guru SD di wilayah Bogor - Jawa Barat	Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan
5	(Syardiansah et al., 2020)	The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture On Employee Performance of The Royal Hotel in East Aceh District	Didapatkan hasil riset Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di The Royal Hotel di Kabupaten Aceh Timur.	Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi
6	(Maharani et al., 2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang	Didapatkan hasil riset Kinerja Karyawan pada BPD Kabupaten Deli Serdang dipengaruhi secara positif oleh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
7	(Harahap & Nasution, 2023)	Studi Kinerja Karyawan : Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan	Didapatkan hasil riset pada PT Perkebunan Nusantara II yaitu terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi

<b>8</b>	(Susanto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja
<b>9</b>	(Oktavia & Fernos, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Hasil riset menunjukkan bahwa terdapa pengaruh positif pada Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi
<b>10</b>	(Ramdhan, 2021)	The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Keb Hana Bank Serpong Branch Office	Didapatkan hasil riset pada PT. Keb Hana Bank Serpong Branch Office yaitu terdapat pengaruh positif pada Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

**Conceptual Framework**

Kerangka konseptual dalam artikel ini yaitu didapatkan dengan mengkajinya, yang dilihat berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis, serta riset terdahulu yang sejalan dalam hal menyinggung pengaruh antara variabel, sehingga dihasilkan gambaran konseptual artikel yakni :



**Gambar 1. Conceptual Framework**

Dari gambar kerangka konseptual diatas terlihat jelas bahwasannya Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi serta Disiplin Kerja. Dari dua variabel independen



tersebut, ternyata ada beragam variabel tambahan lainnya yang mungkin mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan diantaranya :

- a) Lingkungan Kerja : (Arbyan & Riyanto, 2022); (Eko Ardianto & Suryanti, 2022); (Badrianto & Ekhsan, 2019a)
- b) Motivasi : (Badrianto & Ekhsan, 2019b); (Permana & Adhani, 2023); (Kuswati, 2020a)
- c) Pelatihan : (Pramono & Prahiawan, 2021); (C.L. et al., 2021); (Razak, 2021)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari penelitian yang relevan, teori serta hasil kajian maka didapatkan kesimpulan dalam artikel yakni :

1. Budaya Organisasi memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi sangat bermanfaat untuk memberikan kelancaran dalam segala hal yang berada pada sebuah perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.
2. Disiplin Kerja mempunyai dampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Dalam sebuah perusahaan disiplin kerja sangat bermanfaat untuk menjamin kelancaran tugas serta ketertiban karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal

Maka bisa disimpulkan bahwa Budaya Organisasi serta Disiplin Kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai didalam sebuah perusahaan. Sehingga jika sebuah perusahaan tidak mempunyai budaya organisasi dan tidak diterapkan disiplin kerja akan menyebabkan performa karyawan organisasi tersebut bisa mengalami penyusutan serta dampaknya bisa memperlambat tercapainya target perusahaan.

## **REFERENSI**

- Adenantha L. Dewa. (2023). The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i2.152>
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2022). The Influence of the Work Environment on Employee Performance. *Malaysian Journal of Consumer and Family Economics*, 28, 147–165.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Accounting, Business & Economics*, 3(2). <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.70>
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Aulia, B. P., Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work

- Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 191–206. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.464>
- Azzahra, M., Gita Ayuningtias, H., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019a). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019b). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Researh in Business, Economics, and Education*, 1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bilqis, S., Putra, B. A. K., & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- C.L., K., C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(2), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbavol21i2pg13>
- Dharmawan, & Yulia, Y. (2021). THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA) OF WAY KANAN DISTRICT. *Saburai International Journal of Social Sciences and ...*, 5(1), 37–46. <https://jurnal.saburai.id/index.php/JI/article/view/1320>
- Eko Ardianto, R., & Suryanti, R. (2022). The effect of work motivation and work environment on the performance of Mitra10 Karawang employees. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5).
- Emita, I., Syamsudin, & Sugeng, I. S. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 83–89. <http://www.jiemar.org>
- Esthi, R. B., Dan, & Savhira, I. (2020). The influence of training and discipline on employee performance in PT. Y-tech Autoparts Indonesia. *Journal of Researh in Business, Economics, and Education*, 1(2), 101–108. <https://www.neliti.com/id/publications/322985/the-influence-of-training-and-discipline-on-employee-performance-in-pt-y-tech-au>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Jamaludin, M., & Subiyanto, D. (2023). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi*,

*Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1711–1731.  
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1892>

- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34–39.
- Kuswati, Y. (2020a). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Kuswati, Y. (2020b). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Maizar, & Indra Nara Persada. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima*, 1(4), 291–303.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28–36. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Permana, T., & Adhani, I. (2023). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employee Work Productivity At The H Residence Apartment East Jakarta. *International Journal of Management and Business Applied*, 5(2), 228–235.
- Pramono, A. C., & Prahawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 343(Icas), 423–426.

<https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>

- Ramdhan, M. (2021). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Keb Hana Bank Serpong Branch Office. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 8(1), 263–274.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture and leadership on employee performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 23(13 A). <https://doi.org/10.36295/ASRO.2020.231329>
- Razak, N. (2021). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4(1), 121–134. <https://doi.org/10.32698/hum0200>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Salim, F., Ernanda, Y., Yenny, & Wulansari. (2023). Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Autostar Mandiri Technotama. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(1), 5–09. <https://doi.org/10.35335/jmas.v6i1.172>
- Sari, N., Rivai Zainal, V., & Nawangsari, L. C. (2023). The Effect of Training and Work Discipline on Employees Performance at PT. Astra Honda Motor. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science (DIJEMSS)*, 4(3), 410–414. <https://dinastirpub.org/DIJEMSS>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sjahruddin, H., Fitriyana, F., Cakranegara, P. A., Suryani, S., & Abdurohim, A. (2023). Influence of Work Discipline and Work Motivation Analysis on Increasing Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(1), 84–92. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1380>
- Srihandayani, U., & Kusnendi, K. (2020). Effect of Talent Management and Organizational Culture on the Performance of Employees (Study on Employee Brantas Abipraya Company, Jakarta). *Atlantis Press*, 117(Gcbme 2018), 233–235. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.049>
- Sujila, K., Prijati, & Santoso, B. H. (2023). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 07(2), 511–517. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27513>
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of

Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>

- Tianingrum, A. S. (2022). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158–166. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1746>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Yulfa, L. I., Violinda, Q., & Utami, R. H. (2023). Influence of Teamwork, Occupational Safety and Health, and Work Discipline on Employee Performance at the Ungaran Post Office. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 111–126. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.365>
- Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural reconstruction and organization environment for employee performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(2), 296–315. <https://doi.org/10.29333/ejecs/801>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>