

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maspul Jaya Persada Ground Handling Agent di Bandara Sentani Jayapura

Priatna Wijaya¹⁾

¹⁾Universitas Primagraha, Indonesia

Email: priatna.wijaya013@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of organizational culture and work discipline on employee performance. A quantitative causal approach was employed involving 98 employees. Multiple linear regression analysis indicated that organizational culture and work discipline significantly affect employee performance both partially and simultaneously. The coefficient of determination reached 73.3%, indicating a strong explanatory power of the model. The findings emphasize the importance of strengthening organizational values and work discipline to improve employee performance*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Maspul Jaya Persada Ground Handling Agent di Bandara Sentani Jayapura. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan sampel jenuh sebanyak 98 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,3% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara kuat.*

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

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya terkait perilaku dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu dalam bekerja, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Alfarizi et al., 2022) peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sehingga mampu mendukung perkembangan dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Arsad et al., 2024; Haryadi et al., 2022)

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan instrumen manajemen yang digunakan untuk memperkuat pelaksanaan kebijakan dan aturan organisasi (Mangkunegara, 2015). (Syahputra et al., 2020) mendefinisikan disiplin sebagai perilaku dan tindakan individu yang mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja juga diartikan sebagai keinginan dan kesediaan pegawai untuk menaati berbagai ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja (Malau & Wasiman, 2020). Menurut (Hasibuan, 2020) disiplin kerja mencerminkan pemahaman dan kesiapan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Pemahaman tersebut tidak terbentuk secara otomatis, melainkan harus dibangun melalui proses pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan. (Afandi & Bahri, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya menumbuhkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya sehingga dapat bekerja secara bertanggung jawab dan profesional.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dipandang sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan pemahaman yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku (Zeb et al., 2021). (Sopiah et al., 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengarahkan perilaku karyawan dalam mengambil keputusan dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, (Paramita et al., 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola nilai, norma, kepercayaan, sikap, dan asumsi yang membentuk cara berpikir serta perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen karyawan, serta mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik.

Hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi penting untuk diperhatikan karena kedua faktor tersebut memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga ketertiban dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Putri et al., 2023). Namun demikian, penerapan disiplin kerja yang terlalu ketat berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kaku dan kurang nyaman bagi karyawan (Andriyani et al., 2024) Oleh karena itu, organisasi perlu menyeimbangkan penerapan disiplin kerja dengan penciptaan lingkungan kerja yang positif agar karyawan tetap merasa termotivasi, puas, dan terlibat dalam pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hidayat et al., 2024).

Kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang tinggi akan mendukung efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi dan disiplin kerja (Komala et al., 2024). Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya organisasi yang belum mampu mencapai kinerja optimal akibat lemahnya budaya organisasi maupun rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai (Dorta-Afonso et al., 2023; Manwa et al., 2020). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan disiplin kerja secara berkelanjutan.

PT Maspul Jaya Persada Ground Handling Agent di Bandara Sentani Jayapura merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kebandarudaraan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dalam menghadapi tuntutan pelayanan yang semakin tinggi, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki budaya kerja yang kuat dan disiplin kerja yang baik agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Maspul Jaya Persada Ground Handling Agent di Bandara Sentani Jayapura. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi penelitian berjumlah 98 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

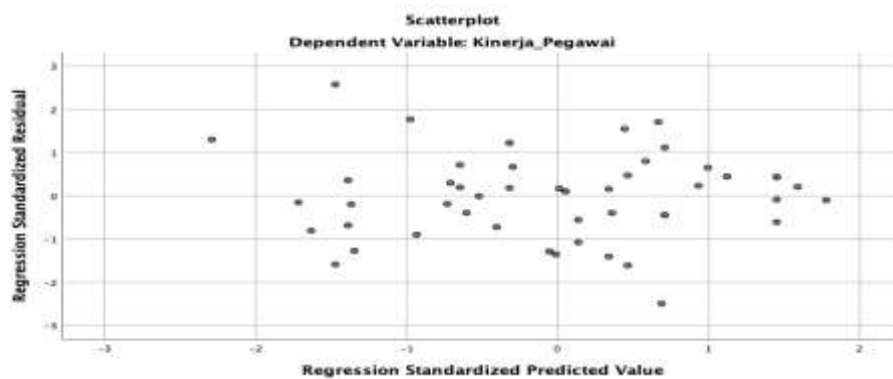
Tabel 1. 11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Nomor	Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Tabel R	Putusan
1	0.737	0.589	0.898	> 0,361	Berlaku
2	0.678	0.630	0.574	> 0,361	Berlaku
3	0.712	0.573	0.898	> 0,361	Berlaku
4	0.703	0.653	0.926	> 0,361	Berlaku
5	0.817	0.508	0.910	> 0,361	Berlaku
Reliabilitas	0.888	0.805	0.937	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan nilai r-tabel (0,361), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel berada di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, dengan dasar analisis sebagai berikut:



Gambar 1.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

pada model regresi, pada umumnya jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* < 1 atau mendekati 1, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 1.2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,700	1,43
Disiplin Kerja	0,700	1,43

a. Variabel Dependen: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, *Coefficients* menunjukkan bahwa nilai VIF variabel budaya organisasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah 1.430 yang berarti nilai $VIF < 10$. Sedangkan nilai *tolerance* variabel budaya organisasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah 0.700 yang berarti nilai *tolerance* < 1 , dengan demikian dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS v26 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Pengujian autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Waston. Autokorelasi tidak terjadi bila nilai $d = 2$ atau mendekati 2. Autokorelasi positif jika d mendekati 0. Sedangkan autokorelasi negatif apabila d mendekati 4. Adapun hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Uji Autokorelasi

Ringkasan Model^b

Model	Durbin-Watson
1	2.049a

a. Prediktor: (Konstanta), Disiplin_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan table 1.3 di atas, hasil pengolahan data dengan program SPSS 26, diperoleh nilai *test Durbin Waston* sebesar 2.049, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi antara variabel bebas budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y).

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1. Nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik Y turun).

**Tabel 1.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda
Ringkasan Model^b**

Model	R	R Square	Kotak R yang Disesuaikan	Std. Kesalahan Perkiraan
1	.856a	.733	.723	1.919

a. Prediktor: (Konstanta), Disiplin_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Variabel Dependen: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan *IBM SPSS Statistics 26* diperoleh R (koefisien korelasi) sebesar 0.856, hal ini menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat berada pada interpretasi koefisien korelasi 0.800 – 1000.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini berguna untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen apa bila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua sub variabel, dalam hal ini variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS statistics 25*, maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.5 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	-2,073	1,895	-1,094	0,279
Budaya Organisasi	1,025	0,11	9,346	0
Disiplin Kerja	0,466	0,082	5,682	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = -2.073 + 1.025X_1 + 0.466X_2$.

Berdasarkan persamaan regresi $Y = -2,073 + 1,025X_1 + 0,466X_2$, diperoleh bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien budaya organisasi sebesar 1,025 menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,025 satuan. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,466 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,466 satuan. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan disiplin kerja.

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel *dependent*. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R Square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi-variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel *dependent*. Dengan menggunakan *IBM SPSS statistics 25* diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Ringkasan Model^b

Model	R	R Square	Kotak R yang Disesuaikan	Std. Kesalahan Perkiraan
1	.856a	.733	.723	1.919

a. Prediktor: (Konstanta), Disiplin_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Variabel Dependen: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,733. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor lainnya. Nilai koefisien determinasi tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan dengan Uji t dan uji f, yang bertujuan untuk melihat signifikan atau tidaknya variabel bebas dalam model regresi variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu seperti ditunjukkan tabel di bawah ini

Tabel 1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	T/F Hitung	Sig.	Keputusan
H1 Budaya Organisasi→Kinerja	9.346	0.000	Diterima
H2 Disiplin Kerja→Kinerja	5.682	0.000	Diterima
H3 Simultan	68.731	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 9,346$; $p < 0,05$), sehingga H1 diterima. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 5,682$; $p < 0,05$), sehingga H2 diterima. Selain itu, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 68,731$; $p < 0,05$), sehingga H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan disiplin kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai organisasi yang dipahami dan diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena mendorong kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Secara simultan kedua variabel menunjukkan kontribusi sebesar 73,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor utama peningkatan kinerja.

Budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai organisasi yang dipahami dan diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena mendorong kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Secara simultan kedua variabel menunjukkan kontribusi sebesar 73,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor utama peningkatan kinerja. Budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai organisasi yang dipahami dan diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena mendorong kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Secara simultan kedua variabel menunjukkan kontribusi sebesar 73,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor utama peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Budaya organisasi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maspul Jaya Persada Ground Handling Agent di Bandara Sentani Jayapura. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang terarah, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta membentuk sikap kerja yang lebih profesional sehingga

berdampak langsung pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, seperti tepat waktu, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang sudah ada serta meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(September), 235–246.
- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Shaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(36), 1892–1902.
- Andriyani, D., Muspiroh, S., Aini, S. N., Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2024). Optimization of the work environment and observance of work discipline in improving employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 949–956. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.245>
- Arsad, Sobari, M. A. A., Indra, & Haryadi, D. (2024). The effect of work motivation and work discipline on employee performance. *Journal of Management Science*, 7(1), 437–443. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.430>
- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108(September 2021). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Haryadi, D., Setiawati, E. T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, R., Silvianti, I. H., Rojul, Putri Indah Lestari, & Haryadi, D. (2024). The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Government Employees. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 3(1), 73–81. <https://doi.org/10.59065/jissr.v3i1.93>
- Komala, N., Junaenah, Awaludin, J. F., & Haryadi, D. (2024). Dominance of leadership style and preventive work discipline in improving the performance of village apparatus. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 935–941.

- Malau, M. K., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosida Karya.
- Manwa, L., Chireshe, R., & Chireshe, E. (2020). Perceived impact of attitudes and competencies of lecturers on academic performance of female students at a university in Zimbabwe. *Journal of International Women's Studies*, 21(1), 328–342.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.
- Putri, M. P., Prahiawan, W., Ramdansyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Relevance of organizational commitment, as a mediator of its contribution to employee performance at the Merak-Banten marine transportation service company. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5213-5223.
- Sopiah, S., Kamaludin, M., Sangadji, E. M., & Narmaditya, B. S. (2021). Organizational Culture and Employee Performance : An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia *. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 395–406. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0395>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Trunojoyo*, 13(1).
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business Process Management Journal*, 27(2), 658–683. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-11-2019-0464>