

Peran Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Bukti Empiris Pada Perusahaan Manufaktur

Nia Sriani Asti¹, Albertus Saptoprijono², Rayendra Prasetya³, AB Christono⁴, Lidia Puspasari⁵

Program Studi Manajemen, STIE Unisaduguna, Indonesia

Email: astinia851@gmail.com¹, albertussaptoprijono@gmail.com²,
rayendraprasetya@gmail.com³, ab.christono@ubs-usg.ac.id⁴, lidia.puspasari@ubs-usg.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Quintinos Djava, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga semua anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja. Temuan penelitian ini menguatkan premis bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang konsisten merupakan elemen kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada penguatan budaya organisasi dan peningkatan disiplin kerja guna mencapai kinerja optimal.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study analyzes the influence of organizational culture and work discipline on employee performance in a manufacturing company. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all employees of PT. Quintinos Djava, and the sampling technique used was a census, so that all members of the population were respondents. Data collection was carried out through a structured questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results of the analysis indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, work discipline is proven to have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables make a significant contribution to improving performance. The findings of this study strengthen the premise that the implementation of strong organizational culture values and consistent work discipline are key elements in driving improved employee performance. Practically, this study provides implications for company management to design human resource management strategies that focus on strengthening organizational culture and improving work discipline to achieve optimal performance.

Key words: *Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance; Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, dan sistem kerja, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara profesional dan berkelanjutan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi sebuah keharusan (Hasibuan, 2016). Proses manajemen ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, hingga pemeliharaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sofie, 2018).

Dalam praktiknya, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari peran budaya organisasi. Budaya organisasi, sebagai sistem nilai dan norma bersama, berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi (Robbins & Judge, 2016). Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu membentuk perilaku kerja yang selaras dengan visi perusahaan, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah sering dikaitkan dengan rendahnya komitmen dan penurunan kinerja (Robbins & Judge, 2016). Di sisi lain, disiplin kerja juga menjadi faktor kritis. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mendorong terciptanya ketertiban, efisiensi, dan produktivitas kerja, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan observasi awal dan pra-survei di PT. Quintinos Djava, sejumlah indikasi masalah kinerja teridentifikasi. Wawancara dengan manajemen dan bagian Human Resource Development (HRD) mengungkapkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menguasai bidang pekerjaannya, berdampak pada kurangnya ketelitian dan responsivitas. Selain itu, kendala teknis seperti kerusakan mesin sering menghambat pencapaian target produksi.

Permasalahan juga ditemukan pada aspek budaya organisasi, khususnya dalam hal komunikasi dan partisipasi karyawan. Berdasarkan informasi dari pihak HRD dan karyawan, proses musyawarah atau penyampaian aspirasi belum melibatkan seluruh kepala bagian secara menyeluruh. Kondisi ini menyebabkan informasi dan arahan tidak tersampaikan secara optimal kepada karyawan, sehingga berdampak pada kurangnya pemahaman terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan.

Dari sisi disiplin kerja, masih ditemukan tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, baik pada saat masuk kerja maupun setelah jam istirahat. Alasan keterlambatan yang berulang, seperti jarak tempat tinggal dan kendala transportasi, menunjukkan kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efektif. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem absensi fingerprint untuk mencegah manipulasi kehadiran serta menetapkan batas maksimal izin sebanyak 12 kali dalam satu tahun, masih terdapat karyawan yang melanggar ketentuan tersebut. Kondisi ini berdampak pada efektivitas kerja dan berpotensi merugikan perusahaan.

Selain itu, permasalahan disiplin juga terlihat pada tingkat kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja, khususnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) selama proses produksi. Masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan APD sesuai ketentuan, seperti tidak memakai masker atau atribut pelindung lainnya, yang dapat membahayakan keselamatan kerja dan kualitas produk. Untuk menjaga standar kualitas, keamanan, dan kehalalan produk, perusahaan menerapkan sanksi berupa surat peringatan hingga pemberhentian kerja bagi karyawan yang melakukan pelanggaran secara berulang.

Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah keterlambatan karyawan pada periode Juli hingga September mengalami peningkatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja belum sepenuhnya diterapkan secara optimal dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengkaji sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Quintinos Djawa.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara terpisah. Sebagai contoh, penelitian Sutrisno (2019) menemukan bahwa budaya organisasi yang jelas dan konsisten mampu meningkatkan efektivitas kerja, sementara Bangun dan Saputra (2019) menunjukkan kontribusi signifikan disiplin kerja terhadap kualitas hasil kerja. Namun, studi yang secara simultan menguji kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia, khususnya dengan permasalahan spesifik seperti partisipasi komunikasi dan kepatuhan keselamatan kerja, masih terbatas. Kesenjangan ini menandakan perlunya penelitian yang memadukan kedua variabel untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Urgensi penelitian ini didasarkan pada kondisi empiris di lokasi penelitian yang menunjukkan adanya indikasi masalah pada kedua aspek tersebut. Kebaruan penelitian terletak pada pendekatan simultan dalam menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja serta penerapannya pada konteks spesifik perusahaan manufaktur dengan permasalahan yang teridentifikasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris di bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan manfaat praktis berupa rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan budaya dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah: menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Quintinos Djawa, menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Quintinos Djawa, menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Quintinos Djawa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan fenomena

penelitian secara terukur dan sistematis berdasarkan data numerik (Sugiyono, 2019; Creswell, 2018).

Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli hingga September 2024 dengan lokasi penelitian di PT. Quintinos Djawa. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Quintinos Djawa yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Penentuan lokasi dan waktu penelitian disesuaikan dengan ketersediaan data serta relevansi objek penelitian terhadap variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Quintinos Djawa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik sensus digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh populasi secara menyeluruh guna meningkatkan tingkat akurasi hasil penelitian (Sugiyono, 2019; Arikunto, 2016).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert. Kuesioner dipilih sebagai instrumen penelitian karena mampu mengumpulkan data secara efisien dan seragam dari responden, serta sesuai untuk mengukur persepsi dan sikap karyawan terhadap variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2017; Ghazali, 2018).

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, serta analisis regresi linier untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penggunaan analisis regresi bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antarvariabel secara empiris (Ghazali, 2018; Hair et al., 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,772 ($> 0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,295 (< 10). Hasil tersebut menunjukkan tidak adanya hubungan linier yang kuat antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

1. Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,209 dengan nilai thitung sebesar 3,262 dan signifikansi 0,002 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,105 dengan nilai thitung sebesar 3,027 dan signifikansi 0,004 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 18,914, yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,252, dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Quintinos Djawa. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,479 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quintinos Djawa. Temuan ini menegaskan bahwa nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut dalam organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi menjadi pedoman tidak tertulis yang mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara konsisten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2016), *organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*". Selain itu, Schein (2017) menambahkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang memengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan bertindak dalam organisasi.

Budaya organisasi yang kuat juga mampu meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan komitmen organisasi. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan diterima oleh karyawan, maka akan tercipta keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Denison (2000) yang menyatakan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan adaptif cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mangkunegara (2017) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat menciptakan iklim kerja yang mendorong karyawan untuk berprestasi.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian empiris sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sutrisno (2019) dan Luthans (2011) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang jelas dan diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan

efektivitas kerja serta kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu menjadi perhatian strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quintinos Djawa. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten dan profesional, sehingga berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja (Hasibuan, 2016; Sinambela, 2018).

Penerapan disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dan kelancaran proses kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target organisasi secara optimal. Disiplin berfungsi sebagai instrumen manajerial untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Sutrisno (2018) menegaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sedangkan Rivai dan Sagala (2018) menyatakan bahwa tanpa disiplin kerja yang efektif, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan secara berkelanjutan.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan akuntabel. Karyawan yang terbiasa bekerja secara disiplin cenderung memiliki etos kerja yang tinggi, menghargai waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Armstrong dan Taylor (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian integral dari praktik manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjaga konsistensi perilaku kerja dan meningkatkan kinerja individu.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian empiris sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Bangun dan Saputra (2019) serta Hidayat dan Taufiq (2020) menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Putri dan Nugraheni (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu determinan utama kinerja karyawan dalam organisasi modern.

Berdasarkan hasil penelitian dan dukungan teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor strategis yang perlu dikelola secara berkelanjutan oleh manajemen. Upaya peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui penegakan aturan yang adil, sistem pengawasan yang konsisten, serta pembinaan karyawan yang berorientasi pada pengembangan perilaku kerja positif. Pendekatan ini sejalan dengan rekomendasi Siagian (2015) dan Bangun (2017) yang menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai fondasi utama dalam peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quintinos Djava. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal organisasi, seperti nilai-nilai budaya, dan faktor perilaku individu, seperti kedisiplinan kerja. Kombinasi budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Robbins (2016) menyatakan bahwa efektivitas organisasi akan tercapai apabila struktur, budaya, dan perilaku karyawan berjalan secara selaras.

Nilai koefisien determinasi yang cukup besar menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, disiplin kerja, dan sistem manajemen yang diterapkan. Selain itu, Mathis dan Jackson (2011) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2018; Armstrong, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Quintinos Djava. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman nilai yang membentuk perilaku kerja, sementara disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Kombinasi keduanya menciptakan fondasi yang kuat bagi peningkatan kinerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah manajemen perusahaan perlu secara strategis memperkuat nilai-nilai budaya organisasi melalui komunikasi yang lebih inklusif dan partisipatif, serta meningkatkan penegakan disiplin kerja secara konsisten dan adil, terutama dalam hal ketepatan waktu dan keselamatan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang diduga berpengaruh, seperti gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, atau sistem kompensasi, guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor penentu kinerja karyawan. Selain itu, replikasi penelitian dengan konteks industri atau lokasi geografis yang berbeda juga dapat dilakukan untuk menguji generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Bangun, W., & Saputra, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 123–134.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Taufiq, M. (2020). Disiplin kerja sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Putri, A. R., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 67–78.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi fungsi manajemen sumber daya manusia pada usaha menengah (studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Kencana.