

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII

Lina Marlina, Wenny Desty Febrian
Universitas Dian Nusantara

Correspondence		
Email: 11119062@mahasiswa.undira.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 20 Juli 2023	Accepted: 26 Juli 2023	Published: 28 Juli 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang digunakan antara lain budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris apakah budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Anjungan Lampung TMII. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya semua populasi digunakan sebagai sample. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This research aims to examine the factors that affect employee performance. There are several factors used, including organizational culture, work discipline, and work motivation. The purpose of this study was to test empirically whether organizational culture, work discipline, work motivation affect employee performance at the TMII Lampung Pavilion.

The research method used is the associative method. Associative research method is research that aims to determine the relationship between two or more variables. The population in this study were 50 employees of the TMII Lampung Pavilion. The sampling technique uses a saturated sampling technique, which means that the entire population is used as a sample.

The results showed that work discipline has an effect on employee performance, organizational culture and work motivation have no significant effect on employee performance.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang memiliki individu Hasibuan (2021). Menurut Daspar (2020) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Sagir Siswanto (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan sebuah aksi, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Usaha meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan budaya organisasi. Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja Meutia & Husada, (2019). Bagi organisasi, budaya merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan organisasi selain itu juga membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Bagi individu, budaya mendorong karyawan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dari itu setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Rosalina & Wati (2020). Menurut Hustia, (2020), menyebutkan bahwa Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama

periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sementara itu menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ini memiliki beberapa dimensi dan indikator. Dimensi dan indikator kinerja menurut Pradhan dan Jena dalam Andriyani *et al*, (2021)

- a. Dimensi kinerja karyawan : 1). *Task performance* (kinerja tugas). 2). *Aidaiptive performaince* (kinerja adaptif). 3). *Contextuail performaince* (kinerja kontekstual)
- b. Indikator kinerja karyawan: 1). Ketepatan kerja 2). Semangat kerja 3). Kerjasama antar karyawan 4). Inisiatif dalam bekerja 5). Sikap terhadap sesama karyawan 6). Keterampilan

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Muis *et al*. (2018) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (asssumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Luthans dalam Jufrizen & Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. selanjutnya menurut Adiauwaty, (2021) menjelaskan budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Proses tersebut tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam menginternalisasi aturan norma, nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Adiauwaty (2020) dimensi dan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Attention to detail

Indikator Attention to detail : a. Kecermatan dalam menyelesaikan masalah. b. Ketrampilan dan ketelitian dalam bekerja

2. Outcome Orientation

Indikator Outcom Orientation :

- a. Kemampuan meningkatkan hasil kerja. b. Penggunaan sumber daya secara optimal.

3. Team Orientation

Indikator Team Orientation :

- a. Kekompakan tim dalam bekerja. b. Intensitas komunikasi antar anggota tim.

4. Aggresivites

Indikator Aggresivites :

- a. Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan. b. Kompetitif dalam bekerja.

5. Stability

Indikator Stability :

a. Komitmen pada tugas dan tanggung jawab. b. Kesetiaan pada nilai-nilai yang ada.

6. Innovation and risk taking

Indikator Innovation and risk taking :

a. Kemampuan untuk melakukan inovasi. b. Keberanian dalam mengambil risiko.

7. People Orientation

Indikator People Orientation :

a. Peluang karyawan untuk berkembang. b. Peluang karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Damianus *et al.* (2021) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Lalu menurut Ahmad Rayyan (2021) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, selanjutnya menurut Rosalina & Wati (2020) didisiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Indriaiti & Naizhifi (2022) menyebutkan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu :

1. Dimensi waktu secara efektif

Dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur menggunakan dua indikator yaitu: a. Ketaatan dan b. Ketepatan

2. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur menggunakan empat indikator yaitu : a. Motivasi. b. Loyalitas c. Pekerjaan d. Pakaian

3. Dimensi absensi

Dimensi absensi diukur menggunakan tiga indikator yaitu :

a. Jam kerja b. Meninggalkan tempat kerja c. Tidak masuk kerja dan cuti

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Menurut Rismawati *et al.*, (2021), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). lalu menurut Hustia (2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya menurut Hikmah Perkasa & Ajis (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi motivasi menurut Andriyani *et al* (2021) terdiri dari :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik, di sisi lain merupakan dorongan yang datang dari luar atau dari orang lain.

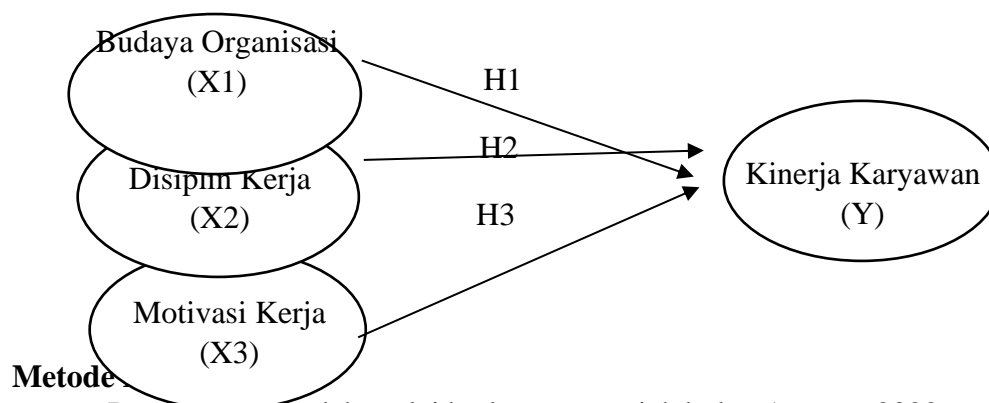
Sedangkan menurut Andriyani (2021) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi kerja diantaranya:

1).Ketertarikan,2).Kepuasan dalam diri,3).Integrated regulation(harmonis/kesesuaian)4).

Identified regulation (kesadaran akan nilai dari aktivitas),5). Introjected regulation (keterlibatan ego, fokus pada persetujuan diri sendiri dan orang lain),6). External regulation (mementingkan reward dan punishment).

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Metode

Penelitian ini sudah mulai berlangsung sejak bulan Agustus 2022 sampai dengan bulan Februari 2023. Penelitian ini rencana akan dilakukan di Anjungan Lampung TMII Jakarta. Anjungan Lampung TMII merupakan salah satu instansi milik pemerintah Provinsi Lampung yang berlokasi di dalam area Taman Mini Indonesia Indah, Jakarta Timur, yaitu tepatnya di Kelurahan Lubang Buaya, Kecamatan Cipayung, Kota Jakarta Timur.

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, akan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih Imam Machali, (2021). Penelitian ini untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII Jakarta. Penelitian ini akan menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner instrumen pengumpulan data.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan dari suatu

objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Anjungan Lampung TMII berjumlah 50 orang karyawan. Sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Anjungan Lampung TMII

Skala Pengukuran

Pada penelitian ini instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Data

Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26, terhadap Anjungan Lampung TMII berjumlah 50 orang karyawan. Statistik deskriptif merupakan aktivitas pengumpulan, penataan, peringkasan dan penyajian data yang bertujuan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai karakteristik dari serangkaian data tanpa mengambil kesimpulan umum (Ghozali, 2019).

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2019). Reliabilitas adalah indikasi yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable (Arikunto, 2019). Dan tahap selanjutnya di yang tahapannya yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas residual dengan uji Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas mengacu pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance*, heteroskedastisitas dengan metode grafik dan uji hipotesis dilakukan dengan uji parsial yaitu uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

No	Keterangan	Kategori	Jumlah	(N = 50) Persentase %
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	30	60%
		Perempuan	20	40%
2.	Usia	23 – 30 Tahun	34	68%
		31 – 40 Tahun	11	22%
		41 – 50 Tahun	5	10%
3.	Lama Bekerja	1 – 10 Tahun	45	90%
		11 – 20 Tahun	4	8%
		21 – 30 Tahun	1	2%

**Sumber
: Hasil
olah**

data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1. profil responden, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini yaitu laki-laki dengan persentase 60% sementara jumlah responden perempuan sebanyak 40%. Selanjutnya dari usia, mayoritas 23 – 30 tahun yaitu sebanyak 68%, lalu selanjutnya 31 – 40 tahun sebanyak 22%, dan 41 – 50 tahun sebanyak 10%. Berdasarkan lama bekerja, 1- 10 Tahun yaitu sebanyak 90%, lalu selanjutnya 11 - 20 Tahun sebanyak 8%, dan 21 – 30 Tahun sebanyak 2%.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,725	0,279	VALID
2	X1.2	0,742	0,279	VALID
3	X1.3	0,658	0,279	VALID
4	X1.4	0,690	0,279	VALID
5	X1.5	0,610	0,279	VALID
6	X1.6	0,564	0,279	VALID
7	X1.7	0,727	0,279	VALID
8	X1.8	0,850	0,279	VALID
9	X1.9	0,659	0,279	VALID
10	X1.10	0,586	0,279	VALID
11	X1.11	0,811	0,279	VALID
12	X1.12	0,686	0,279	VALID
13	X1.13	0,681	0,279	VALID
14	X1.14	0,604	0,279	VALID
15	X1.15	0,738	0,279	VALID
16	X1.16	0,519	0,279	VALID
	X1	1	0,279	VALID

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 2. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel budaya organisasi memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,279, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,684	0,279	VALID
2	X2.2	0,636	0,279	VALID
3	X2.3	0,719	0,279	VALID
4	X2.4	0,397	0,279	VALID
5	X2.5	0,706	0,279	VALID
6	X2.6	0,603	0,279	VALID
7	X2.7	0,694	0,279	VALID
8	X2.8	0,623	0,279	VALID
9	X2.9	0,471	0,279	VALID
10	X2.10	0,664	0,279	VALID
11	X2	1	0,279	VALID

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 3. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel disiplin kerja memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,279, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,641	0,279	VALID
2	X3.2	0,648	0,279	VALID
3	X3.3	0,765	0,279	VALID
4	X3.4	0,770	0,279	VALID
5	X3.5	0,856	0,279	VALID
6	X3.6	0,725	0,279	VALID
7	X3.7	0,642	0,279	VALID
8	X3	1	0,279	VALID

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 4. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,279, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,720	0,279	VALID
2	Y.2	0,773	0,279	VALID
3	Y.3	0,785	0,279	VALID
4	Y.4	0,814	0,279	VALID
5	Y.5	0,805	0,279	VALID
6	Y.6	0,887	0,279	VALID
7	Y	1	0,279	VALID

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 5. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung (pearson correlation) lebih besar dari r-tabel 0,279, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEM
BUDAYA ORGANISASI	0,917	16
DISIPLIN KERJA	0,782	10
MOTIVASI KERJA	0,829	7
KINERJA KARYAWAN	0,886	6

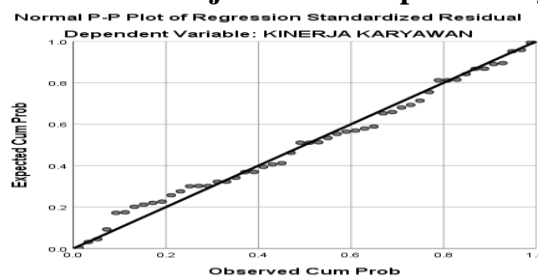
Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 6. menunjukkan bahwa butir pernyataan Budaya Organisasi memberikan Cronbach's Alpha (r-hitung) = 0,917 besar dari r tabel, Disiplin Kerja memberikan Cronbach's Alpha (r-hitung) = 0,782 besar dari r tabel, Motivasi Kerja memberikan Cronbach's Alpha (r-hitung) = 0,829 besar dari r tabel Dan Kinerja

Karyawan memberikan Cronbach’s Alpha (r -hitung) = 0,886 lebih besar dari r table, maka nilai tersebut reliabel maka instrumen variable diatas dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas probability plot (P-Plot)



Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan grafik Gambar 2. diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Selain menggunakan normal probability plot, uji normalitas dapat dideteksi dengan menggunakan uji statistik yaitu menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86015925
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.069
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Dapat dilihat pada Tabel 7. bahwa hasil kolmogorov-smirnov yang diolah menggunakan SPSS 26 menunjukkan nilai sig 0,200, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

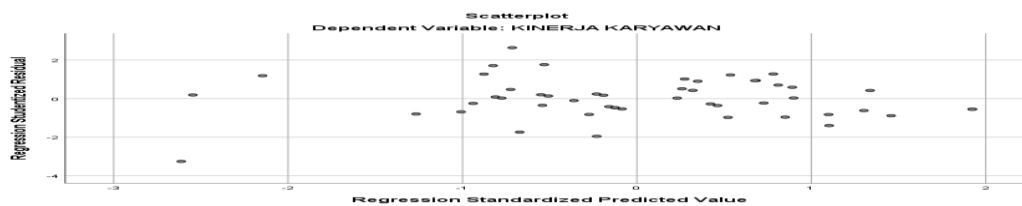
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.443	2.413		.183	.855		
BUDAYA ORGANISASI	.102	.056	.238	1.817	.076	.355	2.814
DISIPLIN KERJA	.319	.098	.452	3.265	.002	.317	3.151
MOTIVASI KERJA	.185	.109	.228	1.697	.096	.336	2.976

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 8. dapat dilihat bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja menunjukkan nilai tolerance > 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Gambar 3. diatas terlihat titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta dalam penyebaran titik-titik tersebut dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.443	2.413		.183	.855
	BUDAYA ORGANISASI	.102	.056	.238	1.817	.076
	DISIPLIN KERJA	.319	.098	.452	3.265	.002
	MOTIVASI KERJA	.185	.109	.228	1.697	.096

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 9. diatas hasil dari *output* SPSS 26.0 diatas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,443 + 0,102 X_1 + 0,319 X_2 + 0,185 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas,dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

1. Nilai konstanta sebesar 0,443 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi kerja maka kinerja karyawan sebesar 0,443.
2. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,102 menyatakan bahwa setiap penambahan pada nilai budaya organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,102 dengan asumsi bahwa X2 dan X3 konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,319 menyatakan bahwa bahwa setiap penambahan nilai Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,319 dengan asumsi bahwa X1 dan X3 konstan.
4. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,185 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,185 dengan asumsi bahwa X1 dan X2 konstan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.702	1.920



a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Pada hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 10. diatas diperoleh koefisien determinan Adjusted R Square sebesar 0,702 atau sebesar 70,2% yang berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Sisanya 29,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi pada penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji T Parsial

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	.443	2.413		.183	.855
	BUDAYA ORGANISASI	.102	.056	.238	1.817	.076
	DISIPLIN KERJA	.319	.098	.452	3.265	.002
	MOTIVASI KERJA	.185	.109	.228	1.697	.096

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 11. diatas menunjukkan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dalam, bahwa nilai probabilitas signifikan variabel Budaya Organisasi sebesar $0,076 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Demikian H_1 ditolak.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam, diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan variabel Disiplin Kerja sebesar $0,002 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Demikian H_0 diterima.

3. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam, diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan variabel Motivasi Kerja sebesar $0,096 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Demikian H_3 ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan indikator variabel terendah dari budaya organisasi adalah Saya mampu memberikan inovasi terbaru untuk perusahaan, kesimpulannya adalah perusahaan harus memberikan inovasi terbaru dalam membuat suatu produk sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan indikator tertinggi dari disiplin kerja adalah Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kesimpulannya adalah karyawan harus bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan taat terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan indikator terendah dari motivasi kerja adalah Saya mendapatkan *Punishment* apabila kinerja tidak mencapai target yang ditentukan, jadi kesimpulannya adalah seorang karyawan harus mampu mencapai target yang diberikan perusahaan agar karyawan dapat bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII.
2. Hasil uji variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII.
3. Hasil uji variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII

Saran

1. Pada hasil analisis data kuesioner Budaya Organisasi pada Anjungan Lampung TMII, pernyataan saya mampu memberikan inovasi terbaru untuk perusahaan, mendapat nilai terendah. Disarankan untuk itu Anjungan Lampung TMII memberikan kesempatan karyawan berpendapat, menyalurkan aspirasi karyawan agar dapat dan mampu berinovasi dan karyawan dapat mengambil langkah baru dalam melakukan pekerjaan tanpa mengesampingkan standar kerja yang sudah ada agar karyawan dapat berkembang, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pada hasil analisis data kuesioner Disiplin Kerja pada Anjungan Lampung TMII, pernyataan Saya jarang tidak masuk kerja, mendapat nilai terendah. Disarankan untuk itu Anjungan Lampung TMII sebaiknya membuat peraturan yang tegas, hal tersebut dapat dilakukan dengan

cara pemberian *reward* kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang sering telat diberikan *punishment*.

3. Pada hasil analisis data kuesioner Motivasi Kerja pada Anjungan Lampung TMII, pernyataan saya mendapatkan *Punishment* apabila kinerja tidak mencapai target yang ditentukan, mendapat nilai terendah. Disarankan untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi *Punishment* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII.

4. Pada hasil analisis data kuesioner Kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII, pernyataan saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan, mendapat nilai terendah. Disarankan untuk itu karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan inisiatif melibatkan beberapa *softskill* salah satunya berfikir kritis. Skill ini membantu karyawan dalam mengenai isu atau masalah yang terjadi serta memberikan solusi yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aam, A. I., Payangan, O. R., & Parawansa, D. A. S. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln Upt Sulselrabar the Influence of Career Development on Performance of Employees of Pt Pln Upt Sulselrabar*. 2012, 10–15.
- Abdulah Budiman. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap*. VII(2), 75–86.
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3>. 217
- Afriadie, K., Mukhlis, Y., & ABD, M. M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Ahmad, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Ahmad Rayyan, A. B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Akhmad, A., Amir, A., Abdullah, W., & ... (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. *YUME: Journal of ...*, 4(3), 533–546. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.436>
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Damianus, N., Stanis, M., & Agnes, V. S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Malaka*. 5(1), 202–220.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Work Environment , Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 159–166.

- 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>
- Eny, A. (2023). *HBR Husnayain Business Review Effect of Self Leadership and Work Motivation on the Performance of Private High School Teachers*. 3(1), 1–9.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Ghozal. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hikmah Perkasa, D., & Ajis, A. (2019). *Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 14(2), 114–126.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irwanto, Y., & Suwandi, P. (2019). *PENGARUH MOTIVASI , KEPUASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP TURN OVER KARYAWAN : PENDEKATAN KONSEP Magister Manajemen , Universitas Mercu Buana Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium PENDAHULUAN Di dunia sekarang ini karyawan menghadapi lingkungan yang .* 39–51.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- 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.
- Kusdyah, I., Hermawati, E., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science,*

- Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan Umkm : Analisis Pengaruh. *Jurnal Value*, 16(2), 364–378.
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(3), 225–230. <https://doi.org/10.31599/jki.v20i3.298>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- puspita yennyAchmad, T., & Bukman, L. (2021). the Influence of Compensation, Organization Culture and Motivation on Employee Performance. *Media Bisnis*, 13(1), 47–54. <https://doi.org/10.34208/mb.v13i1.953>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rizqiyah, S., Ekonomi, F., & Sriwijaya, U. (2021). International Journal of Social Service and Research the Effect of Motivation and Work Discipline. *International Journal of Social Service and Research*, 3(4), 1–8.
- Aam, A. I., Payangan, O. R., & Parawansa, D. A. S. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln Upt Sulselrabar the Influence of Career Development on Performance of Employees of Pt Pln Upt Sulselrabar*. 2012, 10–15.
- Abdulah Budiman. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap*. VII(2), 75–86.
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Afriadie, K., Mukhlis, Y., & ABD, M. M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Ahmad, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Ahmad Rayyan, A. B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Akhmad, A., Amir, A., Abdullah, W., & ... (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. *YUME: Journal of ...*, 4(3), 533–546. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.436>
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence of Work Discipline.

- Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Damianus, N., Stanis, M., & Agnes, V. S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Dinas Perhubungan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Malaka*. 5(1), 202–220.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Work Environment , Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 159–166.
- 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>
- Eny, A. (2023). *HBR Husnayain Business Review Effect of Self Leadership and Work Motivation on the Performance of Private High School Teachers*. 3(1), 1–9.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Ghozal. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hikmah Perkasa, D., & Ajis, A. (2019). *Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 14(2), 114–126.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irwanto, Y., & Suwandi, P. (2019). *PENGARUH MOTIVASI , KEPUASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP TURN OVER KARYAWAN : PENDEKATAN KONSEP Magister Manajemen , Universitas Mercu Buana Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium PENDAHULUAN Di dunia sekarang ini karyawan menghadapi lingkungan yang .* 39–51.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- 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.
- Kusdyah, I., Hermawati, E., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan Umkm : Analisis Pengaruh. *Jurnal Value*, 16(2), 364–378.
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(3), 225–230. <https://doi.org/10.31599/jki.v20i3.298>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- puspita yennyAchmad, T., & Bukman, L. (2021). the Influence of Compensation, Organization Culture and Motivation on Employee Performance. *Media Bisnis*, 13(1), 47–54. <https://doi.org/10.34208/mb.v13i1.953>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rizqiyah, S., Ekonomi, F., & Sriwijaya, U. (2021). International Journal of Social Service and Research the Effect of Motivation and Work Discipline. *International Journal of Social Service and Research*, 3(4), 1–8.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sagir Siswanto. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sartono, M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(4), 13.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, 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>
- sugiyono. (2008). *Metode Penelitian*. Bandung Alfabeta.



Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung Alfabeta.

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>.