

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Anhong Media International Kota Batam

Fransiskus Sero Dendy ¹⁾; Imelda Tamba ²⁾; Brigida Endah Nuraeni ³⁾

^{1,2,3)} STIE Bentara Persada

Email: ¹⁾ fransiskusserodendydendy@gmail.com ; ²⁾ imelday36@gmail.com ; ³⁾ brigidaendah15@gmail.com

How to Cite :

Dendy, F. S., Tamba, I., Nuraen, B. E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Anhong Media International Kota Batam. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 8 (2).

ARTICLE HISTORY

Received [22 Oktober 2025]

Revised [28 November 2025]

Accepted [30 November 2025]

KEYWORDS

Loan Interest Rates, Promotion, Service Quality, and Member Satisfaction Lamalepa Maju Jaya Abadi Cooperative in Batam City.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Anhong Media International Kota Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 45 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Anhong Media International pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 26. Hasil pengolahan data variabel disiplin kerja menemukan bahwa nilai thitung sebesar $3,017 > t_{tabel} 1,679$ dengan Tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar $0,578 < t_{tabel} 1,679$ dengan Tingkat signifikansi $0,567 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai thitung sebesar $2,268 > t_{tabel} 1,679$ dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji f diketahui bahwa nilai fhitung untuk disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi adalah $8,817 > f_{tabel} 2,81$ dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari uji R^2 diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berkontribusi sebesar 39,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and organizational culture on employee performance at PT Anhong Media International Batam City. This study uses a quantitative approach with a survey method, and data collection through questionnaires to 45 respondents who are all employees of PT Anhong Media International, data processing in this study uses SPSS version 26. The results of data processing of work discipline variables found that the calculated t-value was $3.017 > t_{table} 1.679$ with a significance level of $0.004 < 0.05$, then H_0 was accepted and H_a was rejected, so that work discipline had a positive and significant influence on employee performance. The work motivation variable has a calculated t-value of $0.578 < t_{table} 1.679$ with a significance level of $0.567 > 0.05$, then H_0 is

rejected and H_a is accepted, then work motivation does not have a positive and significant influence on employee performance. The organizational culture variable has a calculated t-value of 2.268 > table 1.679 with a significance level of $0.029 < 0.05$, then H_0 is accepted and H_a is rejected, then organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. From the f test, it was found that the thef value for work discipline, work motivation, and organizational culture was 8.817 > ftable 2.81 with a significance level of $0.000 < 0.05$. From the R^2 test, it is known that work discipline, work motivation, and organizational culture contribute 39.2% to employee performance, while the remaining 60.8% is influenced by other factors that were not studied in this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang, baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola dan tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Arthar dan Ashah sumber daya manusia menjadi pembeda dalam sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut lebih kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan dilatih untuk menangani informasi secara efektif (Shofi'unnafi, 2020).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja memiliki arti penting bagi keryawan, karena adanya penilaian kinerja berarti keryawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Bari & Matnin, 2021).

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan hingga kurang menaati peraturan, tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja (Bari & Matnin, 2021).

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapainya. Kemampuan

karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hsl yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan itu sendiri merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Yuliantini & Santoso, 2020).

Motivasi kerja mampu membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Seseorang karyawan yang termotivasi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, kinerja tinggi, dan kemauan untuk berhasil. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja tim yang lebih luas dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, motivasi karyawan mendorong kualitas kerja dan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Ketika suatu organisasi menjaga karyawannya tetap termotivasi, produksi dapat dilakukan tanpa gangguan. Oleh karena itu, organisasi mencapai harmoni yang besar diseluruh alur kerja, mempengaruhi produktifitas secara positif. Karyawan yang tidak termotivasi biasanya menghabiskan sedikit atau tanpa usaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan, sering melakukan pekerjaan minimal tanpa keinginan untuk memberikan hasil yang berkualitas dan secara teratur menghindari acara atau pertemuan ditempat kerja. Bagian yang sulit dari motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki pemicu yang berbeda yang akan membuat mereka terinspirasi dan pemberi kerja perlu bekerja keras untuk mengidentifikasi cara memotivasi setiap orang berdasarkan keinginan dan kebutuhan pribadi mereka (Pratiwi et al., 2023).

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi dijelaskan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, sikap yang menuntut kebijaksanaan organisasi terhadap anggota organisasi, cara kerja, serta asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktifitasnya. Budaya organisasi ini mencerminkan identitas organisasi untuk mempengaruhi anggotanya berinteraksi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaannya (Gusmery & Susanti, 2023).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi dalam (Meinitasari & Chaerudin, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam (Meinitasari & Chaerudin, 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Sedarmayati dalam (Meinitasari & Chaerudin, 2022) kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses beroretasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktifitas.

Disiplin Kerja

Menurut Sustrisno (Tanjung & Rasyid, 2023, p. 24) Disiplin kerja adalah alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Harlie (O. H. Prabowo, 2019) Disiplin adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah di bebaskan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus bentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus di kembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang di dukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktifitas dari intansi itu sendiri

Menurut Henry Simamora (Siahaan & Meilani, 2019) Disiplin adalah perilaku seseorang agar konsisten dengan aturan-aturan yang di tetapkan perusahaan.

Berdasarkan menurut pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa sikap dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Siahaan & Meilani, 2019) Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kekuasaan dan prestasi.

Menurut Atoni dalam (Pratiwi et al., 2023) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting di lakukan untuk meningkatkan gairah kerja keryawan sehingga dapat mencapai hasil yang di kehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang di tetapkan.

Menurut Edy Sutrisno dalam (Faisal Mirza et al., 2021, p. 52) Motivasi kerja mengasumsikan faktor yang mampu memberikan dorongan pada seorang individu dalam melaksanakan sebuah aktifitas atau kegiatan, dengan demikian motivasi di definisikan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku dari seorang individu. Berdasarkan menurut pendapat parah ahli dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan pemberian dorongan untuk menigkatkan gairah kerja keryawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Budaya Organisasi

Menurut waluyo dan ismirah (Astuti, 2022) menyatakan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian di kembangkan dan di wariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, pemikiran dan meraskan terhadap masalah-masalah terkait seperti yang di atas.

Menurut Luthans (Hendra, 2020) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting karena itu perlu di pahami serta di kenali. Akan tetapi hal-hal bersifat universal tersebut harys di terapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu ruang.

Menurut Umar (Pasaribu & Arfusau, 2023) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang di ambil dari pola kebiasaan dan falsafah pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir

dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Berdasarkan menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan atau organisasi dan mengarahkan perilaku-perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode Kuantitatif adalah suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengegembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019, hal. 3).

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan. Menurut Dr. Suryana metode penelitian atau ilmiah merupakan langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah (Sahir, 2021).

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah sesuai dengan pertanyaan yang sudah diajukan atau sesuai dengan masalah yang sudah diamati (Duli, 2019, hal. 6). Metode ini menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalan data, pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarluaskan melalui online menggunakan Google Forms.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (Nata & Perkasa, 2023), analisis data adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Misalnya ketika seorang peneliti akan mengukur mengenai kinerja karyawan, maka pernyataan yang terdapat dalam kuesioner itu berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian bersifat deskriptis maupun eksplanatif yang melibatkan variabel atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, alat ukur harus valid agar hasil penelitian dapat dipercaya (Duli, 2019, hal. 104).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Alpha Cronbach (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan hasil alpha cronbach > 0.60 . Semakin nilai alfabanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Duli, 2019, hal. 114). Selain itu uji normalitas bertujuan untuk menguji residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dengan uji one sample kolmogorov smirnov:

- a. Jika nilai signifikansi $\alpha > 0.05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $\alpha < 0.05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, hal. 120), uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Widarjono menjelaskan jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Melihat nilai tolerance:

- a. Jika nilai tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- b. Jika nilai tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- c. Melihat nilai (VIF) Variance Inflation Factor
- d. Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji
- e. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, hal. 122), uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar mengambil keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni:

- a. Jika hasil signifikansi $\alpha > 0.05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi $\alpha < 0.05$, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, hal. 126), uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$). Secara sederhana analisis regresi hendak melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-Wanston, uji dengan Run Test dan jika data observasi diatas 100 data sebaiknya menggunakan uji Lagrange Multiplier. Beberapa cara untuk mengulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa dengan mengubah model regresi kedalam bentuk persamaan beda umum (generalized difference equation). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukan variabel lagi dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

Uji Linearitas

Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, hal. 127), uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linearitas atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustmen bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk menginformasikan apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Dasar pengambilan keputusan ada dua yaitu:

- 1) Membandingkan nilai signifikan (sig) dengan 0,05
 - a. Jika nilai sig $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independent dengan variabel dependent.
 - b. Jika nilai sig $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independent dengan variabel dependent.
- 2) Memabndingkan nilai Fhitung $< F$ tabel

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka ada hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independent dengan variabel dependent.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independent dengan variabel dependent.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain (Duli, 2019, hal. 171). Dalam mencari persamaan regresi linear berganda digunakan persamaan berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel Dependent
 β_0 : Parameter Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
 X_1, X_2, X_3 : Variabel Independent

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

Menurut sujarweni (Handayani, 2020) uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Kriteria:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Atau H_0 diterima jika nilai signifikan (α) > 0,05 atau 5%, yang artinya variabel bebas Tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak jika nilai signifikan (α) < 0,05 atau 5%, yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sujarweni (Handayani, 2020), Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel tidak bebas (Y). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak memenuhi kelayakan

H_a : Memenuhi kelayakan

Kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Atau H_0 diterima jika nilai signifikansi (α) > 0,05 atau 5%, yang artinya secara simultan tidak berpengaruh terhadap signifikansi variabel bebas dan variabel terikat.

H_0 ditolak jika nilai signifikansi (α) < 0,05 atau 5%, yang artinya secara simultan berpengaruh terhadap variabel bebas dan variabel terikat.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Sujarweni (Handayani, 2020), Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Disiplin kerja

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Ket
Disiplin Kerja	X1.1	0,828	0,294	0,00	VALID
	X1.2	0,897			
	X1.3	0,839			
	X1.4	0,860			
	X1.5	0,831			
	X1.6	0,836			
	X1.7	0,838			

Tabel 2 Motivasi kerja

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Ket
Motivasi Kerja	X2.1	0,798	0,294	0,00	VALID
	X2.2	0,867			
	X2.3	0,787			
	X2.4	0,880			
	X2.5	0,73			
	X2.6	0,662			
	X2.7	0,887			

Tabel 3 Budaya Organisasi

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig	Ket
Budaya Organisasi	X3.1	0,807	0,294	0,00	VALID
	X3.2	0,830			
	X3.3	0,765			
	X3.4	0,745			
	X3.5	0,867			
	X3.6	0,881			
	X3.7	0,729			

Berdasarkan hasil uji validitas dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), dengan derajat kebebasan $n=45$ yang diperoleh $r_{tabel}=0,294$ diketahui bahwa masing-masing pernyataan pada setiap variabel memiliki $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing pernyataan dalam variabel yang diteliti dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Disiplin kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	7

Tabel 5 Motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	7

Tabel 6 Motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	7

Tingkat Reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistics Cronbach's Alpha (a). Berdasarkan hasil uji SPSS 26 menunjukkan hasil pengolahan dari total 28 butir pertanyaan yang akan diuji yaitu terdiri dari Cronbach's Alpha > 0,60 dan memiliki reliabilitas sangat tinggi karena berada pada interval 0,8-1.00. Seperti yang diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,936 > 0,60, variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,898 > 0,60, variabel budaya organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,902 > 0,60, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,893 > 0,60.

Tabel 7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25139723
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.091
Test Statistic		.096
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.		

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data yang ada dalam penelitian sudah terdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan pengujian normalitas maka akan digunakan bantuan uji Kolmogorov-Smirnov diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari variabel dinyatakan normal. Berdasarkan hasil uji SPSS 26 diperoleh hasil pengujian normalitas data uji Kolmogorov-Smirnov yaitu 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari variabel dinyatakan normal.

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.949	5.020		1.185	.243			
	X1	.418	.139	.406	3.017	.004	.820	1.219	
	X2	.066	.115	.073	.578	.567	.941	1.063	
	X3	.283	.125	.312	2.268	.029	.786	1.272	

a. Dependent Variable: Y

Multikolineritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Uji multikolineritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, jika nilai tolerance sebesar $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolineritas. Berdasarkan output SPSS 26 menunjukkan nilai variabel Disiplin Kerja dengan nilai tolerance $0,820 > 0,10$, dan nilai VIF $1,219 < 10,00$, nilai variabel Motivasi Kerja dengan nilai tolerance $0,941 > 0,10$ dan nilai VIF $1,063 < 10,00$, nilai variabel Budaya Organisasi dengan nilai tolerance $0,786 > 0,10$ dan nilai VIF $1,272 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.730	2.911		2.655	.011
	X1	-.083	.080	-.171	-1.032	.308
	X2	-.088	.067	-.205	-1.326	.192
	X3	.003	.072	.007	.039	.969
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya untuk mrnguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Duli,2019).

Berdasarkan hasil uji SPSS 26 yaitu signifikansi variabel disiplin kerja $0,308 > 0,05$, nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,192 > 0,05$, nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0,969 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas.

Tabel 10 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.626 ^a	.392	.348	3.368	1.870
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Uji Autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan adalah jika $d > d_L$ maka hipotesis nol ditolak artinya terdapat korelasi, jika $d_U < d_L < 4 - d_U$ maka hipotesis nol diterima

artinya tidak terdapat autokorelasi. Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin Waston dapat diketahui:

$$n = 45$$

$$d = 1,870$$

$$dL = 1,382$$

$$dU = 1,669$$

$$4-dU = 2,331$$

Maka dapat disimpulkan bahwa $dU (1,669) < d < (1,870) < 4 - dU (2,331)$ yang artinya tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 11 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	345.640	11	31.422	2.471	.022
		Linearity	228.688	1	228.688	17.985	.000
		Deviation from Linearity	116.953	10	11.695	.920	.527
	Within Groups		419.604	33	12.715		
	Total		765.244	44			

Tabel 12 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.949	5.020		1.185	.243
	X1	.418	.139	.406	3.017	.004
	X2	.066	.115	.073	.578	.567
	X3	.283	.125	.312	2.268	.029
a. Dependent Variable: Y						

Disiplin kerja

Dari hasil regresi berganda, dapat dilihat nilai variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,418 dan nilainya positif. Artinya apabila variabel disiplin kerja cenderung meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam akan cenderung meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,418.

Motivasi Kerja

Dari hasil regresi berganda, dapat dilihat nilai variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,066 dan nilainya positif. Artinya apabila variabel motivasi kerja cenderung meningkat satu-satuan, maka

kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam akan cenderung meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,066.

Budaya Organisasi

Dari hasil regresi berganda, dapat dilihat nilai variabel budaya organisasi X3) sebesar 0,283 dan nilainya positif. Artinya apabila variabel budaya organisasi cenderung meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam akan cenderung meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,283.

Tabel 13 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.949	5.020		1.185	.243
	Disiplin kerja	.418	.139	.406	3.017	.004
	Motivasi kerja	.066	.115	.073	.578	.567
	Budaya Organisasi	.283	.125	.312	2.268	.029
a. Dependent Variable: Y						

1. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung sebesar 3,017 > thitung 1,679 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Yang berarti variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai thitung sebesar 0,578 < ttabel 1,679 dengan tingkat signifikan 0,567 > 0,05, maka Ho ditolak dan dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai thitung sebesar 2,268 > ttabel 1,679 dengan tingkat signifikan 0,029 < 0,05, maka Ho ditolak dan dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 14 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.095	3	100.032	8.817	.000 ^b
	Residual	465.150	41	11.345		
	Total	765.244	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 diperoleh data bahwa Fhitung untuk disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi adalah 8,817 Ftabel 2,81 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Anhong Media International kota Batam.

Tabel 15 Uji R² (Koefisien Determinasi Berganda)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.348	3.368
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R²) atau Square adalah sebesar 0,392. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 39,2% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 39,9% sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi di PT Anhong Media International Batam. Dari responden yang diteliti, karyawan didominasi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden (73,3%), dari segi umur didominasi oleh karyawan dengan umur 24-30 tahun sebanyak 41 responden (91,1%), dari segi pendidikan didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 37 responden (82,2%), dari segi lama bekerja didominasi oleh karyawan 2 tahun bekerja sebanyak 17 responden (37,8%).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai thitung sebesar 3,017 > ttabel 1,679 dengan tingkat hasil signifikan 0,004 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu tentang, disiplin Kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KOPTAN jasa tirta sendang tulungagung yang dilakukan oleh Siska Fajar Febriani pada tahun 2022. Hal ini bisa dilihat Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International kota Batam. Hal ini dibuktikan dengan tingkat hasil uji t dengan nilai thitung sebesar 0,578 < ttabel 1,679 dengan tingkat signifikan 0,567 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu tentang, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Linknet Cabang Tangerang yang dilakukan oleh Rizki Catur Sasongko pada tahun 2021. Hal ini dilihat dari uji t dengan nilai thitung 9,104 > 1,9930 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam. Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan thitung sebesar 2,268 > ttabel 1,679 dengan tingkat hasil signifikan 0,029 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu tentang, pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tokio Marine Divisi General

Affair Jakarta Selatan yang dilakukan oleh Dirga Yudiantoro dan Desnirita SE,MM., pada tahun 2021. Hal ini dilihat dari nilai uji t dengan nilai thitung sebesar $6,180 > 2,021$ ttabel yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Anhong Media International kota Batam dengan nilai Fhitung sebesar $8,817 > F_{tabel} 2,81$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam yang melibatkan 45 responden. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan analisis data, model regresi linier berganda yang ditemukan adalah: $Y = 5,949 + 0,418 X_1 + 0,066 X_2 + 0,283 X_3 + e$
2. Data yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh thitung sebesar $3,017 > t_{tabel} 1,679$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh dengan nilai thitung sebesar $0,578 < t_{tabel} 1,679$ dengan tingkat signifikan $0,567 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai thitung sebesar $2,268 > t_{tabel} 1,679$ dengan tingkat signifikan $0,029 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya bahwa variabel budaya organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam. Berdasarkan hasil uji F diperoleh data Fhitung $8,817 > F_{tabel} 2,81$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam.
6. Koefisien determinasi berganda (R^2) atau Square adalah sebesar 0,392. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 39,2% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 39,9% sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7. Kesimpulan diatas memberi penegasan bahwa variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International Kota Batam. Akan tetapi untuk variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anhong Media International kota Batam.

Saran

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini perusahaan diharapkan agar lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan. Dengan adanya disiplin yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan juga diharapkan untuk lebih memberikan motivasi kepada karyawan seperti hubungan antara atasan dapat terjalin dengan baik. Perusahaan juga diharapkan agar memperhatikan budaya organisasi seperti menanamkan kerja sama tim, inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mendukung produktifitas.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan serangkaian riset dengan variabel dan indikator yang belum peneliti lakukan untuk memperkaya hasil analisis mengenai kinerja karyawan.

3. Bagi STIE Bentara Persada Batam

Harapan penulis semoga penelitian ini berguna dan menjadi sumber yang positif bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian ilmiah, dan sebagai bahan referensi dan pembelajaran yang berhubungan dengan sumber daya manusia sehingga STIE Bentara Persada bisa bersaing lebih unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23–28.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Bari, A., & Matnin. (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>
- Dr. H. Noor Arifin, S.E., M.M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, studi kasus, dan solusi*. Jepara: UNI Press.
- Dr. Iemron Iedison, lib. li. (2018). *Manajemen dan riset daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dr. Zahir Mega Utama, S. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dasar & teori*. Jakarta: UNJ Press.

- Duli, N. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan SPSS. Batam: Deepublish.
- Faisal Mirza, D., Lumbantobing, T. S. L., Simanjuntak, H. P. M., & Giawa, Y. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Comnets Plus Medan. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(1), 51–64. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i1.12077>
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2), 123–141.
- Handayani. (2020). Bab III metode penelitian. Dalam Suparyanto dan Rosad (2015).
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku metode penelitian kualitatif.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marpaung, L. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai PT PLN (Persero).
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Nata, K. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 72–88.
- Paryanti. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN*, 2(1), 9–19.
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Adhigana Papua*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Prabowo, B., Samsudin, A., Ghoniyah, I., Elvarreta, C. D., Wally, L. F., & Carolina, A. (2024). Motivasi kerja berpengaruh pada dimensi kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15689–15700.

- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Rashid, F. (2022). Buku metode penelitian.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. Medan.
- Septiana, A. D., & Kuntadi, C. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja. *Sammajiva*, 1(4), 54–64.
- Shofi'unnaifi, S. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *MRABJ*, 1(2), 63–71.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141.
- Siska Fajar Febriani. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi tani. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 153–168.
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara*, 8(1), 137–146.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Telaumbaunua, P. P. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Tirtasari, R., & Bachrudin, L. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi*, 5(2), 99–106.

- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan SDM terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742–747.
- Yudiantoro, D. (n.d.). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.