

Pengaruh Disiplin Kerja dalam Budaya Organisasi dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Ahmad Munawir¹, Hidayah Romadhona Iratu²

¹Universitas Bina Bangsa, Banten, e-mail: nawwireddin95@gmail.com

²Universitas Bina Bangsa, Banten, e-mail: hidaratu@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
30-07-2024

Direvisi:
18-10-2024

Diterima:
20-10-2024

Keywords

: Work Discipline, Employee Performance, Learning Organization, Work Productivity, Product Marketing Management

ABSTRACT

The performance of shoe factory employees has decreased, it is influenced by not being optimal in working. While work culture is the optimization of the company forming motivational encouragement as a form of employee responsibility mindset to improve performance. Aims to test the direct effect of organizational learning on work discipline, test the direct effect of productivity on work discipline, test the direct effect of organizational learning on employee performance, test the direct effect of work productivity on employee performance, test the direct effect of work discipline on employee performance. This study uses a quantitative method with the target and population in this study being shoe factory employees with a population of 299 respondents. The results of this study indicate that organizational learning has a positive and significant effect on work discipline. Productivity has a positive and significant effect on work discipline. Organizational learning has a positive and significant effect on employee performance. Productivity has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan pabrik sepatu terdapat penurunan, hal itu dipengaruhi belum optimal dalam bekerja. Sedangkan budaya kerja merupakan optimalisasi perusahaan membentuk dorongan motivasi sebagai bentuk pola pikir tanggung jawab karyawan untuk meningkatkan kinerja. Bertujuan untuk, menguji pengaruh langsung pembelajaran organisasi terhadap disiplin kerja, menguji pengaruh langsung produktivitas terhadap disiplin kerja, menguji pengaruh langsung pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh langsung produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan target dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik sepatu dengan populasi 299 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci

: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pembelajaran Organisasi, Produktivitas Kerja, Manajemen Pemasaran Produk

Corresponding Author

: Ahmad Munawir, Jl. Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124, e-mail: nawwireddin95@gmail.com.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat karyawan memproduksi sepatu, selain mereka bekerja juga mereka mengharapkan upah untuk memenuhi kebutuhan para karyawan sehingga mereka bekerja dengan baik untuk mencapai target produksi sepatu. Hal itu para karyawan mengalami penurunan capai dari target yang ditentukan oleh perusahaan dikarenakan buruk saat bekerja para karyawan. Karena buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kerugian terhadap perusahaan karena produksi sepatu yang mereka kerjakan banyak yang gagal. Oleh karena itu kinerja karyawan pada pabrik sepatu penting untuk dipahami guna mengidentifikasi permasalahan yang mungkin dihadapi perusahaan dalam mengoptimalkan produktivitas dan kualitas sepatu yang dihasilkan (Munawir, 2023). Kinerja juga dipengaruhi oleh kesehatan fisik serta lingkungan sehat sehingga menghasilkan kerja yang nyaman. Selain itu kinerja juga dipengaruhi budaya lingkungan kerja dengan bersamaan para karyawan maupun terhadap atasan mereka (Anggraini et al., 2023). Tumbuhnya semangat kerja dikarenakan upah yang tinggi serta menjalankan prinsip aturan pemerintah (Amalina Rizqi, 2024). Kinerja karyawan bagian dari pertumbuhan perekonomian produksi sepatu sehingga dapat memenuhi permintaan pasar global (Fauzi et al., 2023). Oleh karena itu kinerja merupakan kesungguhan karyawan untuk bekerja yang melibatkan pengetahuan untuk menghasilkan bukti tertentu pada produksi.

Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang mematuhi waktu kerja (Dzulhaq & Firdaus, 2024). Disiplin kerja juga dipengaruhi adanya tata tertib kerja yang dapat memberikan berupa sanksi (Ananda & Hadi, 2023). Selain itu juga menaati kedisiplinan kerja karena adanya imbalan yang memberikan kenaikan jenjang karir (Hayat et al., 2024). Keterlibatan menunaikan disiplin kerja dipengaruhi kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Memungkinkan seorang mendisiplinkan diri sebagai karyawan untuk mengubah diri bertanggung jawab atas pekerjaannya (Pranitasari & Khotimah, 2021). Oleh karena itu disiplin kerja merupakan proses seseorang melaksanakan pekerjaannya yang telah direncanakan supaya tidak mendatangkan musibah dalam bekerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil produksi yang telah ditentukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Azhari & Candra, 2024). Produktivitas hasil giat kerja karyawan dalam bekerja satu frekuensi terhadap sesama tim kerja (Dharmawantho et al., 2024). Produktivitas adalah hasil cerminan bagi karyawan dimana mereka bekerja mendapatkan akses yang nyaman dan pembinaan secara berkelanjutan (Magistri et al., 2024). Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan menghasilkan banyak produksi secara tepat waktu dengan menjalankan disiplin kerja dan lingkungan nyaman sehingga melebihi target yang ditentukan.

Budaya organisasi merupakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan perilaku yang baik (Said & Mangkurat, 2021). Selain itu mencerminkan lingkungan yang penuh kebaikan terhadap sesama (Marliani & Merisa, 2024). Budaya organisasi merupakan titik dasar untuk menghasilkan para karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja (Mochamad Zidny Fithon, 2024). Oleh karena itu budaya organisasi merupakan kebiasaan tingkah laku seseorang maupun kelompok yang dipatenkan dalam bekerja berdasarkan kebutuhan organisasi.

Produksi merupakan teknik pembuatan suatu barang yang telah didesain. Produksi sepatu adalah membuat sepatu dari tahap ke tahap sehingga menjadi bentuk sepatu yang diinginkan (Sangadji et al., 2021). Selain itu juga dalam perencanaan pembuatan sepatu tentu dibutuhkan bahan-bahan tekstil lainnya untuk dipersiapkan (Mulyanti, 2020). Oleh karena itu memproduksi suatu barang di persiapkan perencanaan yang matang dan pengontrolan yang ketat sehingga dalam proses pembuatan sepatu berjalan dengan sesuai yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

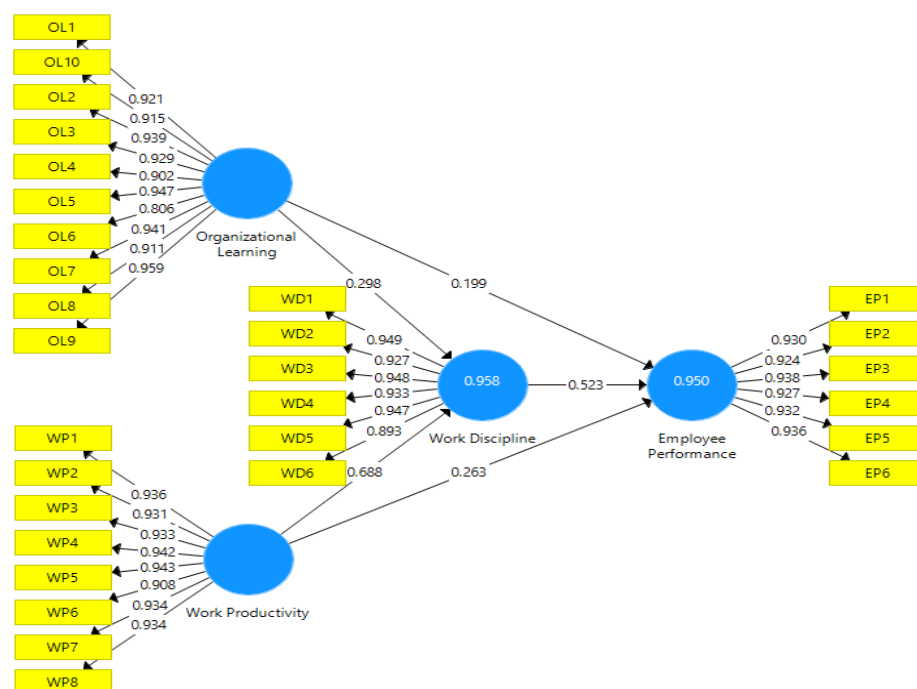
Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena dalam penelitian kuantitatif berupa angka-angka hasil tersebut dapat dianalisis untuk mendapatkan sebuah informasi. Penelitian ini menggunakan empat variabel diantaranya variabel kinerja, disiplin, organisasi, produktivitas dan diukur menggunakan 26 indikator. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dibuat dan disebar oleh peneliti kepada karyawan pabrik sepatu. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik sepatu dan jumlah populasi penelitian adalah 299 responden (Ghozali, 2019). Penelitian ini dilakukan kepada karyawan pabrik sepatu bagian produksi sepatu berlokasi di Kecamatan Kibin, Kabupaten Serang-Banten.

Pengumpulan data secara sistematis menggunakan skala likert 1 sampai 5 pilihan untuk dijawab oleh responden. Untuk pengolahan data menggunakan alat bantu statistik aplikasi smartPLS SEM (*Partial Least Structural Equation Modeling*) untuk menganalisis faktor jalur pemodelan kerangka berpikir sehingga dapat menjawab atas hipotesis (Ghozali, 2021). Analisis PLS menggunakan model pengukuran outer model dan inner model guna untuk membuktikan hasil nilai validitas dan reliabilitas dalam pemodelan.

HASIL

Hasil penelitian ini dari sampel terpilih sebanyak 299 responden karyawan produksi sepatu. Profil karakteristik responden penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 110 orang (37%) dan perempuan sebanyak 189 orang (63%). Berdasarkan usia 17-30 tahun, laki-laki sebanyak 105 orang (35%), usia 31-40 tahun sebanyak 114 orang (38%) dan usia 41-50 tahun sebanyak 80 orang (27%). Berdasarkan pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 100 orang (33%), D3/ sederajat sebanyak 120 orang (40%) dan Sarjana sebanyak 79 orang (26%). Data ini diambil berdasarkan karyawan pabrik produksi sepatu. Penelitian ini menguji kualitas data menggunakan analisis *Partial Least Squares* (PLS) dengan *Structural Equality Modeling* (SEM) dengan pendekatan berbasis varians yang dibantu pula dengan software smartPLS.

Gambar 1. Run PLS Algorithm



Sumber: Data yang diolah oleh SmartPLS (2023)

Berdasarkan gambar tersebut, Algoritma Run PLS yang diolah menghasilkan jumlah angka yang diperoleh untuk setiap indikator dalam variabel. Berdasarkan gambar diatas maka disajikan tabel output inner model sebagai berikut.

Tabel 1. Output Inner Model

Konstruk	Produktivitas Kerja	Pembelajaran Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
EP1				0,930
EP2				0,924
EP3				0,938
EP4				0,927
EP5				0,932
EP6				0,936
WD1			0,949	
WD2			0,927	
WD3			0,948	
WD4			0,933	
WD5			0,947	
WD6			0,893	
OL1		0,921		
OL2		0,939		
OL3		0,929		
OL4		0,902		
OL5		0,947		
OL6		0,806		
OL7		0,941		
OL8		0,911		
OL9		0,959		
OL10		0,915		
WP1	0,936			
WP2	0,931			
WP3	0,933			
WP4	0,942			
WP5	0,943			
WP6	0,908			
WP7	0,934			
WP8	0,934			

Sumber : Dihasilkan Oleh SmartPLS (2023)

Berdasarkan nilai yang diperoleh data diatas maka variabel kinerja telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Sedangkan variabel disiplin kerja juga telah memenuhi, kemudian disusul variabel pembelajaran organisasi dan variabel produktivitas kerja, sehingga dari semua variabel diatas telah memenuhi syarat nilai diatas > 0.7 dan dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Berikut ini disajikan tabel uji validitas.

Tabel 2. Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,969	0,975	0,867
Pembelajaran Organisasi	0,979	0,982	0,842
Disiplin Kerja	0,970	0,976	0,871
Produktivitas Kerja	0,979	0,982	0,870

Sumber: Diolah dari SmartPLS (2023)

Berdasarkan hasil tabel di atas, terlihat jelas bahwa uji validitas dengan membandingkan akar kuadrat varians rata-rata (AVE) memiliki hasil dengan nilai lebih besar dari 0,5 yang berarti memenuhi syarat dan dinyatakan baik. Jadi indikator dalam penelitian ini valid.

Selanjutnya, hasil nilai reliabilitas komposit menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7 yang berarti uji reliabilitas dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria. Kemudian nilai cronbach's alpha menunjukkan lebih besar dari 0,7 yang berarti memenuhi kriteria uji validitas. Kesimpulannya, hasil nilai yang diperoleh semuanya telah memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji outer model untuk melihat signifikansi antar variabel, hasil estimasi koefisien jalur yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel memiliki hasil signifikan untuk semua uji hipotesis. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 3. Outer Model Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Pembelajaran Organisasi-> Disiplin Kerja	0,298	0,302	0,132	2,261	0,012	Signifikan
Produktivitas Kerja -> Disiplin Kerja	0,688	0,685	0,130	5,284	0,000	Signifikan
Pembelajaran Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,199	0,193	0,107	1,851	0,032	Signifikan
Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,263	0,268	0,116	2,263	0,012	Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,523	0,523	0,121	4,336	0,000	Signifikan

Sumber: Diolah dari SmartPLS (2023)

Setelah dilakukan proses perhitungan bootstrapping pada model pengukuran, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Pertama

H1: Terdapat pengaruh signifikan pembelajaran organisasi terhadap disiplin kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara pembelajaran organisasi dengan disiplin kerja, diperoleh nilai original sample sebesar 0,298 yang berarti bernilai positif, sedangkan nilai T-statistik sebesar 2,261 dengan nilai P-Value sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pembelajaran organisasi dengan disiplin kerja, maka H1 diterima (Berpengaruh).

Hipotesis Kedua

H2 : Terdapat pengaruh signifikan produktivitas kerja terhadap disiplin kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja diperoleh nilai original sample sebesar 0,688 yang berarti bernilai positif sedangkan nilai T-statistik sebesar 5,284 dengan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja, maka H2 diterima (Berpengaruh).

Hipotesis Ketiga

H3 : Terdapat pengaruh signifikan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara pembelajaran organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai original sample sebesar 0,119 yang berarti bernilai positif sedangkan nilai T-statistik sebesar 1,851 dengan nilai P-Value sebesar $0,032 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pembelajaran organisasi dengan kinerja karyawan, maka H3 diterima (Berpengaruh).

Hipotesis Keempat

H4: Terdapat pengaruh signifikan produktivitas terhadap kinerja karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara produktivitas kerja dengan kinerja karyawan, nilai original sample sebesar 0,263 yang berarti bernilai positif, sedangkan nilai T-statistik sebesar 2,263 dengan nilai P-Value sebesar $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja dengan kinerja karyawan, maka H4 diterima (Berpengaruh).

Hipotesis Kelima

H5: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, nilai original sample sebesar 0,523 yang berarti bernilai positif, sedangkan nilai T-statistik sebesar 4,336 dengan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka H5 diterima (Berpengaruh).

PEMBAHASAN

Dari penelusuran kajian teoritik dan menggunakan empat variabel maka dapat diuraikan berbagai pernyataan dari berbagai sumber yang relevan pada penelitian terdahulu adalah.

A. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini adalah menghasilkan terdapat pengaruh karena nilai P-value sebesar $0.012 < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pembelajaran organisasi terhadap disiplin kerja. Jika pembelajaran organisasi di tingkatkan oleh karyawan, maka akan mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja. Ketika kedua variabel tersebut ditingkatkan maka perusahaan akan mendapatkan peningkatan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan kualitas hasil produksi sepatu yang melebihi target.

Hasil dari penelitian, menjelaskan bahwa budaya organisasi melibatkan lingkungan yang sehat dan cermat memberikan kenyamanan pada karyawan baru (Sari, 2023). Selain itu, mengungkapkan berorganisasi dimulai dari rumah sehingga dapat dibawa di dalam organisasi yang ruang lingkup lebih besar (Pamuharsi et al., 2022). Kajian literatur ini membuktikan hubungan kedua variabel tersebut sangat berkaitan saling mempengaruhi dalam penerapan di dunia kerja.

B. Pengaruh Produktivitas Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh produktivitas terhadap disiplin kerja berdasarkan nilai P-value sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel produktivitas kerja dengan disiplin kerja. Hal itu manakala perusahaan meningkatkan produktivitas karyawan, maka akan mempengaruhi disiplin kerja mereka. Oleh karenan itu jika perusahaan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan maka produktivitas akan ikut meningkat sehingga kedua variabel tersebut jika dijalankan maka akan memberikan dampak positif untuk perusahaan.

Dalam penelitian, bahwa banyak faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebagai pedoman pada kedisiplinan kerja (Suherman et al., 2024). Selain banyak faktor juga dipengaruhi teman kerja dan perilaku manajer (Haliza & Oktiani, 2024). Dari hasil kajian literatur ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut saling mempengaruhi dimana variabel produktivitas mempengaruhi disiplin kerja.

C. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan merujuk dari hasil nilai P-value sebesar $0.032 < 0.05$ maka dapat artikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk perusahaan jika meningkatkan pengetahuan pembelajaran berorganisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang baik. Sehingga dapat meningkatkan capaian produksi sepatu yang lebih optimal dan berkembang secara meluas untuk perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa budaya organisasi dapat menghantarkan kinerja secara linier. Selain itu juga budaya organisasi terhadap pengetahuan sangat berpengaruh karena akan menjadi modal belajar para karyawan untuk melanjutkan bekerja (Abdilah kurniawan et al., 2023). Hal itu kinerja dapat dicapai melalui peran budaya organisasi dan berbagai kemampuan karyawan untuk meraih suatu capaian yang diharapkan oleh perusahaan (Della Apriani, Dedi Kusmayadi, 2024). Kesimpulan dari kajian literatur dua variabel ini mengarah ketahap positif saling berpengaruh satu sama lain sehingga jika untuk meningkatkan kinerja maka harus mempelajari dan memahami budaya organisasi perusahaan.

D. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil nilai P-value sebesar $0.012 < 0.05$ maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka yang harus ditingkatkan adalah produktivitas karyawan. Oleh karena itu penekanan dua variabel tersebut jika diaplikasikan terhadap karyawan maka akan membantu meningkatkan keuntungan pada perusahaan.

Hal itu bahwa produktivitas dapat memberikan dampak yang akurat terhadap hasil produksi (Haliza & Oktiani, 2024). Selain itu juga memberikan dampak positif peningkatan kejayaan suatu perusahaan (Saepudin et al., 2024). Kinerja dapat ditempuh melalui berbagai kegiatan kerja yang terstruktur dan teratur sehingga tidak keluar dari zona peraturan perusahaan (Irfan Ali, Gian Fitralisma, 2023). Dengan demikian hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa hubungan dua variabel ini berpengaruh positif sehingga jika kinerja karyawan akan dicapai maka harus dilakukan pengetahuan diri karyawan supaya dapat memahami pengembangan diri mereka dengan melakukan produktivitas mereka untuk mencapai kinerja.

E. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai P-value sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Jika disiplin kerja diterapkan dalam perusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan akan meningkatkan hasil produksi sesuai yang lebih banyak dan memajukan perusahaan.

Tahapan yang harus dikuasai untuk menjalankan mempromosikan jualan dengan melibatkan teknologi digitalisasi (Farhah et al., 2020). Memasarkan suatu produk juga memilih tempat yang strategis yang banyak dikunjungi oleh penikmat wisata (Ramadhi1 et al., 2024). Selain itu juga untuk mencapai kinerja dalam memasarkan produk menjalankan prinsip disiplin kerja (Ramand & Anggraini, 2023). Dari berbagai literasi tersebut membuktikan bahwa variabel tersebut sangat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan atas hasil penelitian ini telah memberikan bukti berupa jawaban atas hipotesis dengan pengaruh disiplin dalam pembelajaran organisasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337–340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>
- Abdul Muiz, & Achmad Fauzi. (2024). Analisa Strategi Pemasaran Jago Coffee. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 06–10. <https://doi.org/10.56127/jaman.v4i1.1058>
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Anggraini, F., Annisa, A., & Zefriyenni, Z. (2023). Pengaruh Keragaman Gender Dewan, Dan Earnings Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Proaksi*, 10(4), 437–449. <https://doi.org/10.32534/jpk.v10i4.4534>
- Azhari, F. M., & Candra, A. I. (2024). *Analisa Efisiensi dan Produktivitas Pekerjaan Kolom Pada Proyek Gedung 7 Lantai Universitas Kadiri Analysis of Efficiency and Productivity of Column Work in the 7-Story Building Project of Kadiri University*. 1.
- Della Apriani, Dedi Kusmayadi, E. S. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI*. 4(02), 7823–7830.
- Dharmawantho, L., Himawan, Y., Ariyanto, D., & Perikanan, P. R. (2024). *Peningkatan Produktivitas Pembenihan Ikan Mas di Desa Jati , Bojong*. 4(3), 531–537.
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 18. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Enanti, D. S., & Febriana, P. (2024). *Memfaatkan Mikrocelebriti untuk Pemasaran Digital Kasus Streetboba*. 2, 50–59.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Fauzi, A., Khoerunisa, L., & Utami, A. S. (2023). Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan ...*, 1(4), 163–172. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4>
- Ghozali, I. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)* (5th ed.).
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Hastowo, A. Y., & Reza, M. (2024). *Strategi Pemasaran Pupuk Organik Premium Agrina 99 Berbasis Media Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran PT . Agribisnis Technology Indonesia*. 18(2), 92–104.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41–47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Irfan Ali, Gian Fitralisma, N. A. S. (2023). *Jurnal Riset Manajemen , Bisnis , Akuntansi dan Ekonomi*. 2(1), 51–82.
- Magistri, P. M., Evynatra, E., Desmawati, D., Ilmu, S., Program, B., Kedokteran, F., Andalas, U., Pauh, K., Padang, K., Barat, S., Besi, A. D., Kerja, P., Besi-folat, S., & Pekerja, W. (2024). *SUPLEMENTASI BESI-FOLAT PADA WANITA PEKERJA : ANEMIA*. 20(1),

- 75–81. <https://doi.org/10.31983/link.v20i1.10996>
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518–523. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
- Mochamad Zidny Fithon, T. S. A. (2024). *PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA ORGANISASI*. 4(5), 396–401.
- Mulyanti, D. (2020). *Jurnal ALTASIA Keterkaitan Budaya dan Strategi Pemasaran Pada January*. <https://doi.org/10.37253/altasia.v2i2>
- Munawir, A. (2023). Peran Kedisiplinan dalam Memediasi Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekodestinas: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Pariwisata*, 1(1), 27–35. <https://glorespublication.org/index.php/ekodestinas/article/view/24/16>
- Nickko Ronaldlo, M., & Amalina Rizqi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Pamuharsi, Untung P, & Isti Marlena Dewi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Etos Kerja Prajurit Puspomal. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 59–68. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.197>
- 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>
- Ramadhil, Yolanda Desti, Edo Andrefson, K. S., & Damayanti, N. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Berampak pada Kepuasan Kerja*. 1211–1227.
- Ramand, B., & Anggraini, S. (2023). Volume 2 Nomor 6 Juni 2023. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2, 886–896.
- Saepudin, M., Nugrahaningsih, H., & Dali, R. M. (2024). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bakso Sentul Sukaraja Bogor. *ECo-Fin*, 6(2), 102–109. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i2.892>
- Said, L. R., & Mangkurat, U. L. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi “Sikap Dasar KLIK-Jujur” Terhadap Kinerja Pegawai (The Influence of Organizational Culture “Basic Attitude Click- Honest” on Employees’ Performance*. February. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i1.3482>
- Sangadji et al. (2021). Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Keputusan Pembelian Sagu Rasa pada Gabungan Kelompok Tani Tagafura di Kelurahan Jaya Kota Tidore Kepulauan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 142. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i2.1862>
- Sari, A. R. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MONICA HIJAU LESTARI TANGERANG SELATAN*. 1(3).
- Suherman, E., Syafei, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 12(1), 20–36. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v12i1.12585>