

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIR KRISTEN KEMENTERIAN AGAMA REPLIK INDONESIA

Filisana Baeha ^{*1}
Imelda Barus ²
Fransiska Simanullang ³

^{1,2,3} Universitas Tama Jagakarsa
*e-mail: filisanabaeha@gmail.com ¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama Republik Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan Direktorat agama Kristen Kementerian agama republik Indonesia. Pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang didistribusikan kepada 80 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi dengan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan bantuan software SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R-square sebesar 0.646. artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 64.6%. secara parsial, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : budaya organisasi, disiplin kerja kinerja karyawan

Abstract

The aim of this research is to explain the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at the Directorate of Christian Religion, Ministry of Religion of the Republic of Indonesia. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of the Directorate of Christian Religion, Ministry of Religion of the Republic of Indonesia. Data collection used saturated sampling which was distributed to 80 respondents. The data collection technique in this research is a questionnaire and documentation with Multiple Linear Regression Analysis, with the help of SPSS 21 software. The results of this research show that organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The adjusted R-square value is 0.646. This means that the contribution of organizational culture and work discipline is 64.6%. partially, meaning that organizational culture does not have a significant effect on employee performance, while work discipline has an effect on employee performance.

Keywords: organizational culture, employee performance work discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberadaan suatu organisasi yang menghargai para pekerjanya. Salah satu unsur terpenting dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya, yang bahkan dapat memengaruhi bagaimana perusahaan tersebut berkembang. Secara umum, sumber daya manusia merupakan aset yang memerlukan peningkatan keterampilan dan kompetensi serta merupakan aset yang menggerakkan organisasi dan bisnis.

Di era modern saat ini, organisasi harus mampu mendukung pertumbuhan industri dengan segala perubahan dan tantangan yang mungkin muncul di masa mendatang. Untuk berhasil di era yang kompetitif ini, sebuah organisasi harus mengelola potensi setiap individu agar tangguh dan cakap. Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus diatasi oleh sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Karena kinerja karyawan merupakan hasil dari apa yang dilakukan karyawan saat bekerja.

Budaya organisasi adalah perilaku yang dilakukan secara terus menerus dan dapat berkembang menjadi seperangkat nilai serta cara hidup sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dianut oleh orang-orang selanjutnya.

Budaya perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai standar yang ditetapkan untuk perilaku yang diharapkan dari para anggota organisasi. Akibatnya, budaya perusahaan dapat memengaruhi perencanaan, strategi, dan taktik untuk mencapai visi dan misi guna mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia bisa dijadikan modal untuk menetapkan keberhasilan dan keunggulan dari kompetitif dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi, Perusahaan harus lebih memperhatikan pengelolaan fungsi- fungsi manajemennya terutama bagaimana mengelola sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan keefesiensi dan keefektivitas kerja karyawannya. Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam menilai efektivitas keseluruhan tugas manajemen sumber daya manusia, disiplin dapat dijadikan sebagai standar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan masyarakat, karyawan, dan perusahaan. Karyawan yang mempraktikkan disiplin yang efektif menyadari kemauannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Hasil kinerja yang dicapai individu dalam suatu perusahaan dapat digunakan untuk menentukan keberhasilan dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan para pekerjanya untuk menghasilkan pekerjaan terbaik mereka. Karena keberhasilan dan kinerja dapat dipengaruhi oleh seberapa baik atau buruk karyawan dievaluasi berdasarkan tingkat kinerja mereka seluruh bisnis. Elemen terpenting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan, yang juga merupakan tujuan akhir dan sarana bagi manajemen untuk memastikan bahwa hasil dan aktivitas pekerja selaras dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah komponen perilaku aktual yang ditunjukkan setiap karyawan sebagai bagian dari kinerja kerja mereka, yang dihasilkan sesuai dengan kesepakatan perusahaan untuk setiap individu yang bekerja atau dalam kelompok kerja. Dalam hal manajemen sumber daya manusia, masalah seperti kinerja karyawan yang buruk tidak dapat dihindari. Disiplin kerja, atau serangkaian upaya karyawan untuk menanggapi tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan serius, merupakan salah satu unsur yang memengaruhi kinerja. Dalam situasi ini, disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu, seperti selalu datang tepat waktu ke tempat kerja. Kedisiplinan dalam melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

Aparatur sipil negara sebagai abdi negara mempunyai peran serta tugas penting dalam suatu organisasi pemerintah. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari peran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dalam suatu instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Mengidentifikasi dan mengklasifikasikan tugas-tugas yang perlu diselesaikan, mendefinisikan dan menetapkan peran dengan tujuan

Suatu organisasi diperlukan agar dapat berfungsi dengan baik dan efisien. Organisasi harus disusun dengan benar, cermat, dan tepat untuk mendukung semua operasi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Di dalam struktur organisasi terdapat gambaran mengenai pembagian kerja dan hubungan kerja sama antar fungsi- fungsi, bagian-bagian maupun orang dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang berbeda antara satu dengan yang lain serta kepada siapa bertanggung jawab untuk memperoleh efisiensi dan efektivitas dalam penanganan sumber daya manusia dan juga sumber daya lainnya pada satu Perusahaan. sehingga setiap anggota organisasi bisa bekerja sama secara efektif dan efisien dari sudut pandang manajemen yang baik, struktur organisasi mempunyai bentuk serta tujuan yang bisa dipahami oleh setiap organisasi dengan demikian struktur organisasi tersebut bisa berjalan dengan baik dan membantu dalam mencapai tujuannya.

METODE

Penelitian ini mengambil tempat di kementerian Agama Republik Indonesia terkhusus di bagian Direktorat Agama Kristen Kementrian Agama Republik Indonesia. Dan yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Agama Kristen kementrian Agama RI. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu bulan Oktober 2023 hingga Desember 2023. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian terdiri dari pekerja di Direktorat Agama kristen kementerian Agama Republik Indonesia sebanyak/100 orang. Sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknis Proportionate Random sampling. Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini Penelitian di perpustakaan , Studi Lapangan. Penulis menggunakan pendekatan skala Likert untuk mengukur pikiran dan reaksi partisipan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Umum Responden**

Ciri umum responden adalah seorang penulis peneliti yang menilai dan menunjukkan secara langsung setiap karyawan yang pada umumnya memberikan penilaian dan Keputusan dari responden. Adapun karakteristik umum responden terdiri dari jenis kelamin, dan usia. Untuk melihat karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

Jenis Kelamin Responden

Para peneliti menggunakan gender sebagai metrik untuk menentukan berapa banyak responden yang bekerja di Direktorat Agama Kristen kementerian Agama Republik Indonesia. Untuk dapat melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

no	Jenis kelamin	Frekuensi	persentase
1	perempuan	46	57,5%
2	Laki-laki	34	42,5%
	jumlah	80	100%

Sumber : Responden karyawan Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama RI.

Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin berjumlah 80 orang. Responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 orang atau 57,5%. Dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang atau 42,5%. Jadi dalam penelitian ini yang lebih dominan bekerja di Direktorat Agama Kristen kementerian agama Republik Indonesia adalah Perempuan.

Tabel 2. Responden mengidentifikasi berdasarkan usia

no	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1	30 – 39 tahun	22 orang	27,5%
2	40 – 49 tahun	38 orang	47,5%
3	50 keatas	20 orang	25%
	Jumlah	80 orang	100%

Sumber : Responden karyawan Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama RI

Berdasarkan tabel diatas kita dapat ketahui bahwa identitas responden berdasarkan ada sebanyak 80 orang. Responden yang berusia 30 – 39 tahun ada sejumlah 22 Orang atau 27,5%. Responden yang berusia 40 – 49 tahun ada sejumlah 38 orang atau 47,5%. Dan responden 50 tahun keatas ada sejumlah 20 orang atau 25%. Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini berdasarkan usia adalah 40 – 49 tahun.

Tabel 3. Uji validitas data

variabel	r hitung (person correlation)	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.620	0,219	Valid
	0.683	0,219	Valid
	0.585	0,219	Valid
	0.736	0,219	Valid
	0.695	0,219	Valid
	0.404	0,219	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.585	0,219	Valid
	0.712	0,219	Valid
	0.777	0,219	Valid
	0.690	0,219	Valid
	0.733	0,219	Valid
	0.737	0,219	Valid
	0.834	0,219	Valid
	0.697	0,219	Valid
	0.691	0,219	Valid
Kinerja	0.756	0,219	Valid
	0.829	0,219	Valid

Karyawan (Y)	0.853	0,219	Valid
	0.863	0,219	Valid
	0.821	0,219	Valid
	0.673	0,219	Valid

Sumber : SPSS 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) semuanya telah melalui uji validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,05. sebar 0,219. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai person correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 6 indikator variabel budaya organisasi, 9 indikator variabel disiplin kerja dan 6 indikator kinerja karyawan yang memiliki data yang valid dan bisa di lanjutkan oleh peneliti selanjutnya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitaas	Cronbach's Alpha	keterangan
Budaya Organisasi (X1)	6	0.706	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	9	0.878	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6	0.880	0,60	Reliabel

SPSS 2021 adalah sumbernya

Nilai uji reliabilitas budaya organisasi (X1) lebih tinggi dari batas nilai Cronbach's Alpha ($0,706 > 0,60$), dan variabel disiplin kerja (X2) lebih tinggi dari batas nilai Cronbach's Alpha ($0,878 > 0,60$), sesuai dengan informasi uji reliabilitas pada tabel di atas, dan variabel kinerja karyawan (Y) melampaui nilai batas level alpha 69 ($0,880 > 0,60$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap komponen variabel disiplin kerja, budaya perusahaan, dan kinerja karyawan dapat dianggap saling bergantung dan layak untuk digunakan.

Tabel 5. Tanggapan responden mengenai karyawan melakukan inovasi

No	Alternatif jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	37	46,25%

2	Setuju	36	45%
3	Ragu-ragu	5	6,25%
4	Tidak setuju	2	2,5%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	total	80	100%

Sumber: Responden karyawan Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama RI.

Berdasarkan data di atas, 80 responden menyatakan bahwa mereka mendukung karyawan untuk melakukan inovasi di tempat kerja. Sebanyak 37 responden, atau 46,25% dari total responden, memilih "sangat setuju." Sebanyak 36 responden, atau 45% dari sampel, memilih "setuju." Jumlah responden yang memilih "ragu-ragu" meningkat sebanyak lima orang, atau 6,25%. Dua responden, atau 2,5 persen, memilih "tidak setuju." Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 atau 0%.

Tabel 6. Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	persentase
1	Sangat setuju	53	66,25%
2	Setuju	24	30%
3	Ragu-ragu	3	3,75%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Total	80	100%

Sumber: Responden karyawan Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama RI.

Dari tabel di atas terlihat bahwa pendapat responden tentang staf Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama Republik Indonesia mampu menyelesaikan ketelitian dalam bekerja Total 80 orang. Sebanyak 53 responden atau 66,25% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 24 responden atau 30% menyatakan setuju. Sebanyak 3 responden atau 3,75% memberikan tanggapan. Sementara responden yang memberikan tanggapan tidak setuju 0 atau 0%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau 0%.

Tabel 7. Tanggapan responden bahwa manajemen Perusahaan lebih mengutamakan hasil kerja

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	42	52,5%
2	Setuju	34	42,5%
3	Ragu-ragu	3	3,75%
4	Tidak setuju	1	1,25%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
	Total	80	100%

Sumber: Responden karyawan Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama RI.

Dari tabel di atas terlihat bahwa pendapat 80 responden terhadap pegawai di Direktorat Agama Kristen di Lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia menghasilkan capaian kerja yang positif. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 42 orang atau 52,5%. Responden yang menjawab setuju 34 orang atau 42,5%. Responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang atau 3,75%. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,25%. Responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 atau 0%.

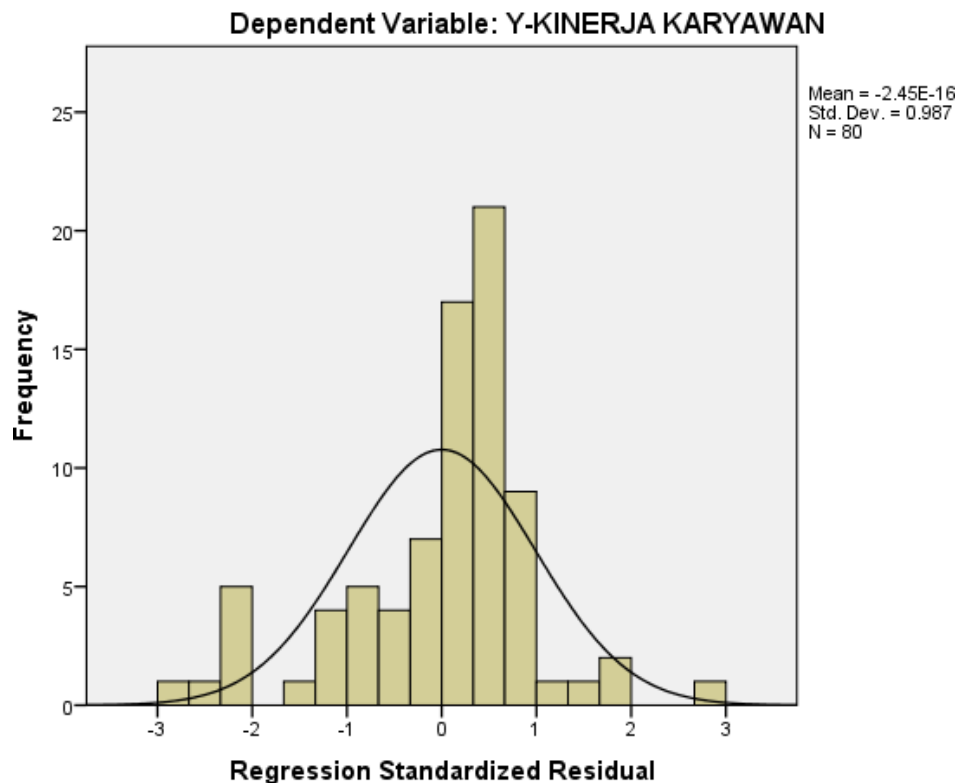
Tabel 8. Tanggapan responden mengenai karyawan Direktorat Agama Kristen kementerian Agama RI Selalu Hadir Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Persentase %
1	Sangat setuju	48	60%
2	Setuju	27	33,75%
3	Ragu-ragu	4	5%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	1	1,25%
	Total	80	100%

Sumber: Responden karyawan Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama RI.

Berdasarkan tabel di atas, 80 responden yang memberikan tanggapan tentang staf Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama Republik Indonesia selalu tepat waktu. Sebanyak 48 responden atau 60% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 27 responden atau 33,75% memberikan tanggapan positif. Sebanyak 4 responden atau 5% memberikan jawaban tidak jelas. Sebanyak 0 atau 0% responden memilih "tidak setuju". Responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,25%.

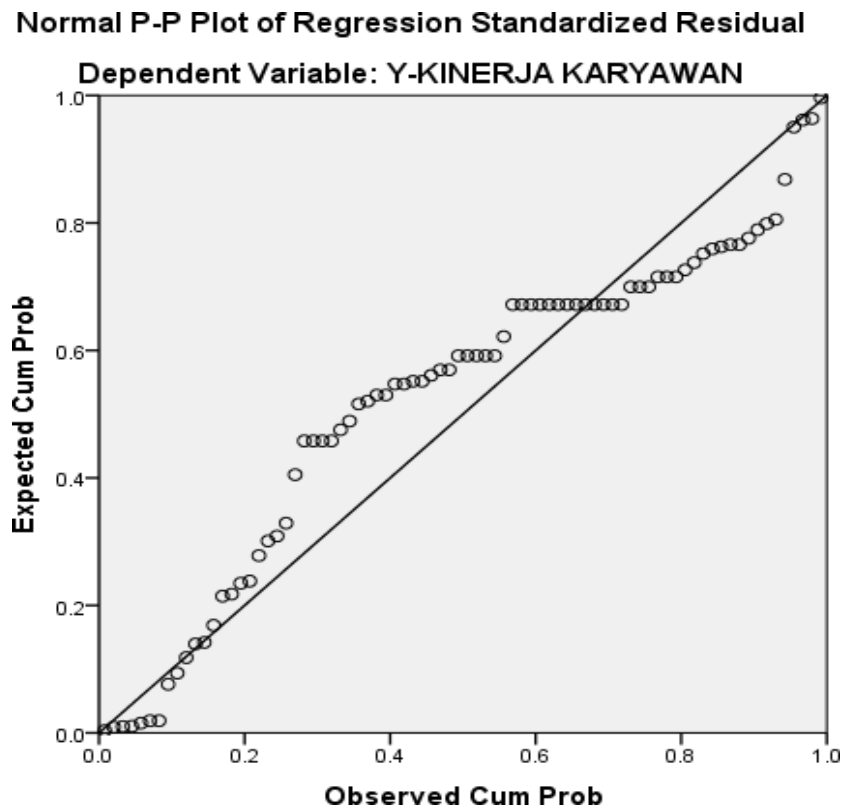
Histogram



Gambar 1. TestHistogram

Sumber : SPSS 2021

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa pengujian normalitas menggunakan pendekatan Analisis histogram. Berdasarkan gambar, garis diagonal antara sumbu X dan Y tumbuh ke arah yang sama dan tidak bergelombang karena sangat mirip dengan garis sebenarnya hingga mencapai garis frekuensi. serta sejalan Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini terdistribusi secara teratur menggunakan pendekatan histogram. Dan grafik p-plot standar, yang dapat dilihat pada gambar berikut, adalah metode yang digunakan sebagai tambahan untuk uji histogram:



Gambar 2. Normal P-Plot

Sumber : SPSS 2021

Pada gambar tersebut merupakan pengujian dengan metode *P-Plot*. Yang umum. Lingkaran pada gambar terlampi ditunjukkan mengikuti garis diagonal antara meskipun dekat dengan garis frekuensi, sumbu X dan Y masih menunjuk dan mengikuti garis sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa uji normalitas penelitian (budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan) yang menggunakan pendekatan distribusi *P-Plot* normal adalah normal.

Tabel 9. Uji f Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	462.714	2	231.357	70.126	.000 ^b

1	Residual	254.036	77	3.299		
	Total	716.750	79			

- a. Dependent Variable: Y-Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), X2-Displin Kerja, X1-Budaya Organisasi Sumber : SPSS 2021

Dari tabel sebelumnya terlihat bahwa uji F bersifat simultan. F tabel = 0,05 merupakan hasil pengujian dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 70,126. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa nilai ambang batas signifikansi berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, $F_{hitung} > F_{tabel}$. (70,126 > 0,000). Dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Agama Kristen kementerian agama RI.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama Republik Indonesia.

Tujuan penelitian Terdapat nilai t hitung sebesar 1,161 < dan t tabel sebesar 1,665 untuk variabel budaya organisasi (X1) Nilai signifikansinya adalah 0,249 atau (1,161 < 1,665) yang lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi dengan cara apa pun oleh budaya organisasi Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama Republik Indonesia.

Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Agama Kristen kementerian Agama Republik Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. direktorat agama Kristen kementerian agama republik Indonesia. Dengan melihat disiplin kerja yang sesuai dengan menilai bahwa disiplin yang sudah diatur akan terlihat secara langsung kinerja karyawan yang akan mempengaruhinya. Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikan disiplin kerja lebih kecil dari signifikan yang sudah ditetapkan yang (0,000 < 0,05) artinya hipotesis diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tugas tersebut memiliki dampak positif yang nyata pada kinerja staf sampai batas tertentu Direktorat agama Kristen kementerian agama republik Indonesia.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Agama Kristen kementerian Agama Republik Indonesia.

Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja pada saat yang sama, tetapi disiplin kerja berpengaruh signifikan sebesar 70,126 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Agama Kristen kementerian agama RI.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini: Berdasarkan hasil uji variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, artinya Budaya Organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Direktorat Agama Kristen Kementerian Agama Republik Indonesia. Secara parsial dapat dibuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil pengujian variabel

(X2). terhadap karyawan pada Direktorat Agama Kristen kementerian agama republik Indonesia. Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan dapat dilihat bahwa budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bersamaan dengan kinerja pekerja Direktorat agama Kristen kementerian agama Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi, H. Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gadha Mada University Press, Yogyakarta : 2016.
- Muhdar, Dr, 2020, Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah, PT RaraGrafindo Persada, Depok : 2020.
- Bagus Surya Kurniawan dan hertiana Ikasari, Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I Yogyakarta. : 2013.
- Sinambela. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Graha ilmu, Yogyakarta : 2012.
- Ranta Novita, Skripsi; Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. Perawang. Universitas Sulta Syarif Kasim Riau. : 2012.
- <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- <https://deepublishstore.com/blog/materi/budaya-organisasi/>
- <https://www.gramedia.com/best-seller/displin-kerja/> <https://greatnusa.com/artikel-kinerja-karyawan>
- Hasibuan, Malayu. S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Bumi Aksara Jakarta: Bumi Aksara. : 2012.
- Afandi Pandi. Manajemen Sumber daya Manusia. PT. Bumi Aksara Jakarta: 2017.
- Muhardi, Skripsi: Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sawin Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu : 2011.
- Prawatya, D.A., & Rahardjo, S.T, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Oragniasai Terhadap Kinerja Karyawan Pabarik Minyak Kayu Putih (Pmkp) di Krai Purwodadi (dectoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis :2012.
- Ranta Novita, Skripsi; Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. Perawang. Universitas Sulta Syarif Kasim Riau. : 2012.