

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE
AND WORK MOTIVATION ON IMPROVING THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF PT. PLANTATION NUSANTARA III MEDAN***

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**

Naomi Octarida Buulolo¹, Candeni Indriani Sitorus², Habib Hakim,³ M. Tahir⁴
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}
Universitas Islam Sumatera Utara⁴
naomiocstarida@gmail.com¹

ABSTRACT

This research aims to explain that organizational culture, work discipline and work motivation influence increasing the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara III Medan. The instrument used was a questionnaire to obtain data. The population used was 250 and 84 served as samples, where the sample served as respondents. The data in this research was processed using the SPSS application program. And obtained simultaneous test results with Fcount of (36.134) > Ftable (2.49) from the results above, it can be indicated that the results of the research Ho were rejected and Ha was accepted. This is also supported by a significant value of $0.001 < 0.05$. Therefore, the independent or independent variables of organizational culture, work discipline, and work motivation together have an influence on the dependent or dependent variable, namely employee performance. A partial test was also obtained with the t value of the independent or independent variable from organizational culture (3.667) > t table (1.990), or the significant t value of the culture variable (0.001) < (0.05), the t value of the independent or independent variable from work discipline (2,251) > ttable (1.990), or the value of the t significance of the work discipline variable (0.027) < (0.05) and the tcount value of the independent or independent variable of work motivation (2.960) > ttable (1.990), or the value of the t significance of independent or independent variable of work motivation (0.004) < (0.05).

Keywords: *organizational culture, work discipline, work motivation, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Instrumen yang digunakan ialah kuesioner guna memperoleh data. Populasi yang digunakan adalah sebanyak 250 dan 84 berperan sebagai sampel, dimana sampel tersebut berperan sebagai responden. Data pada penelitian ini diolah dengan program aplikasi SPSS. Dan diperoleh hasil uji simultan dengan Fhitung sebesar (36,134) > Ftabel (2,49) dari hasil diatas, dapat diindikasikan bahwa hasil dari penelitian tersebut Ho ditolak dan Ha dierima. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikan senilai $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu variabel bebas atau independent dari budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh pada variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan. Juga diperoleh uji parsial dengan nilai thitung dari variabel bebas atau independen dari budaya organisasi (3,667) > ttable (1,990), atau nilai dari signifikan t dari variabel budaya (0,001) < (0,05), nilai thitung dari variabel bebas atau independen dari disiplin kerja (2,251) > ttable (1,990), atau nilai dari signifikansi t dari variabel disiplin kerja (0,027) < (0,05) dan nilai thitung dari variabel bebas atau independen dari motivasi kerja (2,960) > ttable (1,990), atau nilai dari signifikansi t dari variabel bebas atau independen dari motivasi kerja (0,004) < (0,05).

Kata Kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu masalah utama

yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika yang dipegang oleh setiap bagian dari organisasi. Komponen-komponen ini menjadi dasar untuk melacak perilaku pegawai, pemikiran mereka tentang bekerja sama, dan cara mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan jika budaya organisasi baik.

Disiplin adalah sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama, salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama-sama antara karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-

sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Tabel 1. Data fenomena Budaya Organisasi

Variabel	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
Budaya	5	4	4	4	17
Organisasi	4	4	4	5	17
	5	5	5	5	20

Sumber: Kuesioner Penelitian.

Pada data fenomena diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, dapat di kategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang dapat mengutamakan kepentingan umum daripada pribadi dan mampu bekerja sama secara tim.

Data Fenomena Disiplin Kerja.

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
Disiplin	5	4	4	5	18
Kerja	5	3	4	4	16
	5	5	5	5	20

Sumber: Kuesioner Penelitian.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Berdasarkan data diatas, karyawan di PT. Perkebunan III Medan Sebagian besar dapat menghargai waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai target perusahaan secara maksimal.

Data Fenomena Motivasi Kerja.

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
Motivasi Kerja	5	4	3	5	17
	5	5	5	4	19
	4	4	5	4	17

Sumber: Kuesioner Penelitian.

Pada fenomena ini, motivasi kerja

menjadi faktor yang juga dapat menyebabkan naiknya produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan III Medan. Fenomena ini terjadi karena adanya pemberian penghargaan kepada karyawan dan pemberian fasilitas yang memadai.

Data Fenomena Kinerja Karyawan.

Kinerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
Karyawan	5	4	5	4	18

Sumber: Kuesioner Penelitian.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang perkebunan. Produk utama di Perusahaan ini adalah kelapa sawit (CPO). Kualitas dan kuantitas kerja karyawan di perusahaan tidak perlu diragukan lagi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar karyawan yang mampu bekerja dengan teliti dan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**”.

Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat karyawan memberikan kinerja yang kurang optimal.
2. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dibebankan, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

4. Kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu datang, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja

- karyawan PTPN III Medan.
2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
 Penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
 3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
 Penelitian ini sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
 4. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Penelitian ini sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.

Nama Penelitian Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Arif et al 2021	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.XXX	X1 : Budaya Organisasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil analisa yang didapat menunjukkan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial atau pun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Hasil koefisien regresi variable budaya organisasi sebesar 0,01, disiplin kerja 0,02 dan motivasi kerja 0,03. Sedangkan untuk koefisien determinasi didapatkan nilai 0,927. Sehingga seluruh variable independen berkontribusi sebesar 92,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
Siagian, 2017	Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam	X1 : Motivasi, Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja, Organisasi, Y X3 : Budaya Organisasi, Y Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mindari, 2015	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Dekayu	X1 : Budaya Organisasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Pengembangan SDM Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 117 orang. Sampel diambil dengan menggunakan sensus sampling, dimana seluruhnya anggota populasi yang dijadikan sampel.
---------------	---	--	---

Sumber : Jurnal (2024)

Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Hafid & Kurnia, 2019), budaya organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi.

Menurut Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., (2023), Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta hasil kegiatan organisasi, disadari atau tidak disadari yang diduga dapat mempengaruhi perilaku dan karakter organisasi.

Menurut James W, Elston D (2020), budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Berdasarkan teori diatas, bahwa budaya organisasi di suatu norma dan nilai- nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Dalam perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kekuasaannya.

Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Rarung et al., (2021),

disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Yani & Andani (2024), disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomsumsi masalah-masalah kerja pada karyawan.

Menurut Budi (2022), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Berdasarkan teori diatas bahwa disiplin sangat penting untuk diterapkan, karyawan harus mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan perusahaan demi tercapainya kinerja karyawan yang maksimal.

Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Asmoyo (2023), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Indriyani & Solihin (2022), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk

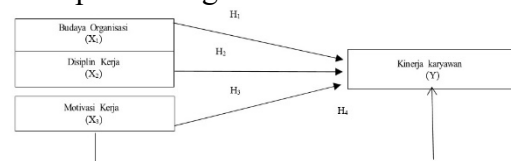
melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Tarigan & Aria Aji Priyanto (2021), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan beberapa teori menurut pendapat ahli diatas bahwa motivasi sesuatu yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Sehingga mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
 H4: Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan .

METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, di Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dimulai bulan Agustus 2023.

Metode Penelitian

Menurut Arief Dessy Nurhidayat (2020), metode penelitian kuantitatif, pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Populasi Dan Sampel Penelitian

Pengertian dari sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi karena memiliki karakteristik yang sama. Teknik simple random sampling adalah teknik yang paling sederhana. Dalam metode random sampling, peneliti akan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Dari rumus Slovin yang digunakan, ditentukan jumlah populasi adalah 250 orang, setelah dilakukan dengan perhitungan slovin maka di dapat jumlah sampel sebanyak 84 dan sebanyak 35 karyawan pengujian validitas dan reabilitas dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Rumus Slovin:

$$n = N (1+Ne^{-2})$$

$$= 250 / (1 + 250 \times (0,1)^2)$$

$$= 250 / 3$$

$$= 84 \text{ orang} = \text{jumlah sampel}$$

N= jumlah populasi
 e= batas kesalahan/toleransi

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner
 Kuisisioner penelitian di bagikan kepada responden penelitian berupa karyawan.
2. Wawancara
 Wawancara dilakukan kepada karyawan perusahaan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Studi Dokumentasi
 Contoh nya buku, jurnal dan data perusahaan.

Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber data primer
 data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).
2. Sumber data sekunder
 data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Identifikasi Dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional yaitu:

Tabel 3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.	Kesadaran diri Keagresifan Kepribadian performa dengan Orientasi tim	Likert
	Sumber : Anggie, Rohima Nurhajati, Basamalah, Ridwan (2016)	Sumber : Edison dan Komariyah (2016:131)	

Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sumber : (Pranitasari & Khotimah, 2021)	Sikap dan Norma Tanggung jawab Sumber :Hasibuan (2017:115)	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu untuk mencapainya. Sumber : (Daniel Imam Hari Basuki & Darsono, 2022)	Penghargaan Hubungan sosial kebutuhan hidup. Keberhasilan dalam kerja Sumber : Robins dan Judge (2015:132)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, tingkat pendidikan, dan kesungguhan seta waktu. Sumber : (Silas et al., 2019)	Kualitas kerja Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas. Sumber : Sugiono (2018)	Likert

Uji Validitas Dan Realibitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Sujarweni (2014:192), kuesioner penelitian yang dikatakan valid adalah $\text{sig} > 0,05$ dengan memperhatikan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Neolaka (2014:119), uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan. Hak ini berarti apabila alat ukur tersebut digunakan berkali-kali akan menunjukkan hasil yang sama walaupun terdapat perbedaan waktu dalam melakukan pengukuran. Menurut Ghozali (2013:48) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disadari pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja:

disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertangyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Putri & Budiyanto (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2015:94), uji multikolinearitas untuk memaparkan ada atau tidaknya korelasional antar variabel independent. *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0.10$ atau nilai $\text{VI F} \geq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Yani et al., (2022), heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas.

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Astiyani (2018), regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variable dependen dan dua atau lebih variable independen. Jadi analisis regresi berganda

dilakukan jika jumlah variable independennya minimal 2. Adapun persamaan regresi ganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

A : Bilangan Konstant

b1 : Koefisien Regresi

b2 : Koefisien Regresi

X1 : Variabel Independen

X2 : Variabel Independene

: Nilai Residual

Koefisien Determinasi

Lasabuda & Mangantar, (2022) Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , yakni:

1. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variable penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Cara pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Tabel 4. Statistik Deskriptif

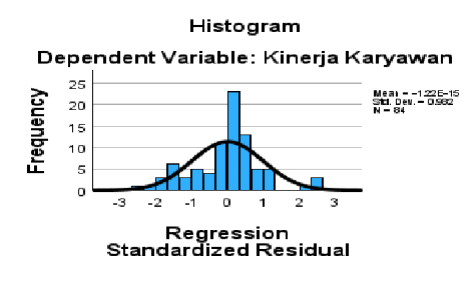
	N	Descriptive Statistics			Std. Deviation
		Minimum	Maximum	Mean	
Budaya Organisasi	84	14.00	20.00	17.6190	2.04707
Disiplin Kerja	84	15.00	20.00	18.5714	1.47498
Motivasi Kerja	84	12.00	20.00	17.9762	1.98777
Kinerja Karyawan	84	13.00	20.00	18.0238	1.91366
Valid N (listwise)	84				

Tabel menunjukkan nilai minimum variabel Budaya Organisasi (X_1) yaitu 14 dan maximum adalah 20, nilai mean sebesar 17.6190 dan standar deviation sebesar 2.04707. Nilai minimum variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu 15 dan maximum adalah 20, nilai mean sebesar 18.5714 dan standar deviation sebesar 1.47498.

Nilai Z minimum variabel Motivasi Kerja (X_3) yaitu 12 dan maximum adalah 20, nilai mean sebesar 17.9762 dan standar deviation sebesar 1.98777. Nilai minimum variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 13 dan maximum adalah 20, nilai mean sebesar 18.0238 dan standar deviation sebesar 1.91366.

Uji Asumsi Klasik

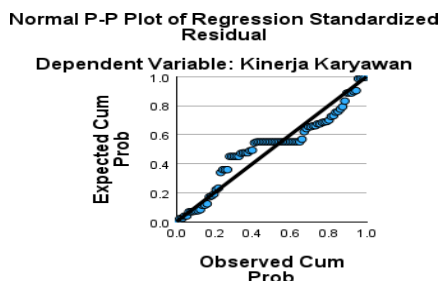
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber: hasil penelitian, 2024 (data diolah)

Gambar menunjukkan bahwa pola data tersebut cenderung simetri karena membentuk bagian (U) terbalik dan tidak melenceng kekanan maupun ke kiri. Sehingga grafik tersebut berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot
Sumber: hasil penelitian, 2024 (data diolah)

Gambar Grafik Normalitas P-P Plot menunjukkan bahwa dapat terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Dalam hal ini bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24700296
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.106
	Negative	-.175
Test Statistic		.175
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<.001

Monte Carlo Sig. (2- Sig. tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	Upper Bound	
				<.001
				.000
				.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: hasil penelitian, 2024 (data diolah)

Table menunjukkan sig 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusinormal.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian uji multikolinearitas yaitu:

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.462	2,163
Disiplin Kerja	.505	1,980
Motivasi Kerja	.673	1,485

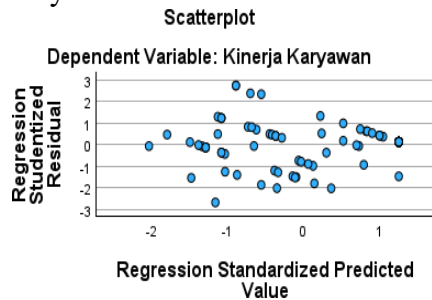
Sumber: hasil penelitian,2024 (data diolah)

Table menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.462 > 0.1, disiplin kerja sebesar 0.505 > 0.1, dan motivasi kerja sebesar 0.673 > 0.1 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas budaya organisasi sebesar 2.163 < 10, disiplin kerja sebesar 1.980 < 10, dan motivasi kerja sebesar 1.485 < 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke

periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: hasil penelitian,2024 (data diolah)

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Gletjer Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.063	1.091			1.890	1.000
	Budaya Organisasi	-.322	.060	-.750		-5.393	1.000
	Disiplin Kerja	.169	.079	.283		2.125	1.000
	Motivasi Kerja	.076	.051	.171		1.487	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian, 2024 (data diolah)

Table nilai signifikan 1.000 > 0,05, 1.000 > 0,05 dan 1.000 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian Model Penelitian

Rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.444	1.830			.789	.432
	Budaya Organisasi	.367	.100	.393		3.667	.001
	Disiplin Kerja	.299	.133	.231		2.251	.027
	Motivasi Kerja	.253	.085	.263		2.960	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian,2024 (data diolah)

$$Y = 1,444 + 0,367 X_1 + 0,299 X_2 + 0,253 X_3 + e$$

Dapat diartikan bahwa:

1. Constant 1,444 menunjukkan nilai kinerja bernilai 1,444.
2. Variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,367 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,367 yang artinya jika Budaya Organisasi naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi bahwa variabel independent lain konstan.
3. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,299 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,299 yang artinya jika Disiplin Kerja naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,299 dengan asumsi bahwa variabel independent lain konstan.
4. Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,253 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,253 yang artinya jika Motivasi Kerja naik sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat

sebesar 0,253 dengan asumsi bahwa variabel independent lain konstan.

Koefisien Determinasi i.

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi hipotesis yaitu:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.575	.559	1.27017

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian, 2024 (data diolah)

Tabel III.6 menghasilkan 0,599% atau 59% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebanyak 41%.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada pengujian hipotesis secara simultan apakah mempunyai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

**Coefficients^a
ANOVA^a**

Model		df	Mean Square	F	Sig.
Sum of Squares					
1	Regression	174.886	3	58.29536.134	<.001 ^b
	Residual	129.066	80	1.613	
	Total	303.952	83		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber :*Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)*

Table III.7. Hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung (36,134) > Ftabel (2,49) dan probabilitas signifikan 0,001 < 0,05 ,berarti Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara simultan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1.444	1.830		.789	.432
	Budaya Organisasi	.367	.100	.393	3.667	<.001
	Disiplin Kerja	.299	.133	.231	2.251	.027
	Motivasi Kerja	.253	.085	.263	2.960	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian, 2024 (data diolah)

Nilai Ttabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df)=84-3-1=80 adalah sebesar 1,990. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai Thitung > Ttabel atau 3,667 > 1,990 dan signifikan yang diperoleh 0,001 < 0,05 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu signifikan secara parsial Budaya Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai Thitung > Ttabel atau 2,251 > 1,990 dan signifikan yang diperoleh 0,027 < 0,05 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu

signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,960 > 1,990$ dan signifikan yang diperoleh $0,004 < 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,667 > 1,990$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti secara parsial Budaya Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki budaya organisasi yang rendah tidak dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,251 > 1,990$ dan signifikan yang diperoleh $0,027 < 0,05$ berarti tidak signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga kinerja dapat meningkat. Sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah cenderung tidak dapat mempengaruhi kinerjanya menjadi menurun.

Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,960 > 1,990$ dan signifikan yang diperoleh $0,00 < 0,05$ berarti secara parsial Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini berarti apabila adanya motivasi kerja akan meningkatkan semangat positif pada peningkatan

kinerja karyawan. Hal ini dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal dan mempengaruhi atau mendorong karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,667 > 1,990$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu signifikan secara parsial Budaya Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,251 > 1,990$ dan signifikan yang diperoleh $0,027 < 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,960 > 1,990$ dan signifikan yang diperoleh $0,004 < 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (36,134) > F_{tabel} (2,49)$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan

H_a diterima yaitu secara simultan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.
2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III Medan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi referensi bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Astiyani, L. (2018). Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Return Saham. *Institutional Repositories and Scientific Journals*, *i*, 16–28.
- (Anggie et al., 2016) Anggie, R. R., Nurhajati, & Basamalah, R. (2016). *Pengaruh Gaya*

- Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Timah Industri Di Cilegon.* 12(02), 221–232.
- Arif, D., Maghfiroh, E. B., & Madjid, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Xxx. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen*, 3(1), 192. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.929>
- Asmoyo, M. D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Di Smp Bhakti Pertiwi Probolinggo. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 35–45. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.565>
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Daniel Imam Hari Basuki, & Darsono Darsono. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), 39–53. <https://doi.org/10.59725/ema.v28i2.32>
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 531. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25941>
- James W, Elston D, T. J. et al. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Adi Perkasa, Tbk Surabaya Ninda Faradillah. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*.
- Lasabuda, G. P., & Mangantar, M. (2022). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Subsektor Otomotif Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2017-2020. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 337. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40256>
- Mindari, E. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- 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>
- Putri, Z. B., & Budiyo. (2018). Pengaruh corporate social responsibility terhadap nilai perusahaan dengan kepemilikan manajerial sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, Vol.7(No.3), Hal.1-16.
- Rarung, N. E. A., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulut. *Productivity*, 2(3), 198–202.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 2(3), 25–39.
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwiguna Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Yani, R. S., Imelda Bella Treysa, & Avantie Sukarsa. (2022). Brand Image Indicator on Vivo Smartphone Purchasing Decisions in Pamulang University Students, Faculty of Economics and Business, Management Study Program. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4), 319–328.
<https://doi.org/10.55927/ministal.v1i4.201>