



Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. X Tbk

Lia Marthalia¹, Anisah²

Universitas Jayabaya, Indonesia ^{1,2}

lia.marthalia20@gmail.com¹, anisahfti@gmail.com²

Abstrak:

Pada hakekatnya pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi adalah hal yang paling esensial untuk menuju kepada efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu kiranya manajemen meninjau lebih jauh lagi mengenai kualitas guru meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. X Tbk. Untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. X Tbk. Untuk mengetahui seberapa pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. X Tbk. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. X Tbk. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. X Tbk. 2) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. X Tbk. 3) Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh F_{hitung} lebih besar F_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin dan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. X Tbk.

Kata Kunci: TBK, esensial, produktivitas kerja

Abstract:

In essence, human resource management in an organization is the most essential thing to achieve efficiency and effectiveness of the organization's goals. In connection with this, it is necessary for management to review further the quality of teachers to increase the productivity of a company. The aim of this research is to find out how much influence work discipline has on employee work productivity at PT. X Tbk. To find out how much influence organizational culture has on employee work productivity at PT. X Tbk. To find out how much influence work discipline and organizational culture together have on employee work productivity at PT. X Tbk. There is an influence of work discipline on employee work productivity at PT. X Tbk. From the calculation results, the

tcount value is greater than ttable, so it is clear that Ho is rejected and Ha is accepted. This shows that discipline has a significant influence on employee work productivity at PT. X Tbk. 2) From the calculation results, the tcount value is greater than ttable, so it is clear that Ho is rejected and Ha is accepted. This shows that organizational culture has a significant influence on employee work productivity at PT. X Tbk. 3) Based on SPSS calculations, Fcount is greater than Ftable, so it is clear that Ho is rejected and Ha is accepted. This shows that together discipline and organizational culture can increase employee work productivity at PT. X Tbk.

Keywords: TBK, esensional, produktivitas kerja.

Pendahuluan

Pada hakekatnya pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi adalah hal yang paling esensional untuk menuju kepada efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu kiranya manajemen meninjau lebih jauh lagi mengenai kualitas pegawai meningkatkan produktivitas suatu perusahaan.

Untuk menciptakan dan mempertahankan produktivitas kerja yang memuaskan (Dewi et al., 2024), perlu diusahakan adanya lingkungan kerja yang adil dan wajar dimana pegawai merasa diperlakukan layak sebagai manusia dalam menjalankan tugasnya (Dewi et al., 2024). Pemberian prasarana pegawai dapat dilakukan secara jelas.

Dengan demikian, perlu adanya kesadaran dari pimpinan organisasi untuk menciptakan gairah dan peningkatan budaya kerja atau moral kerja para pegawai dengan memperhatikan kebutuhan pegawai tersebut akan suasana dan lingkungan kerja yang memuaskan. Sebab seperti yang penulis kemukakan di atas bahwa budaya kerja akan mendorong efisien dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi serta penggunaan tenaga pegawai secara efisien tetap merupakan kunci ke arah yang lebih baik.

Jadi usaha PT. X Tbk untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya adalah melalui usaha adanya budaya kerja dan lingkungan yang baik. Karena program ini merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Pemenuhan kebutuhan akan budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan suatu pemeliharaan pegawai yang sangat penting untuk mempertahankan para pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus.

Adanya budaya kerja yang tinggi dari pegawai akan mempermudah pencapaian tujuan yang ditetapkan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) dimana PT. X Tbk lebih menekankan kepada pegawai akan sikap baik dan memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tetapi sebaliknya pegawai yang memiliki budaya kerja yang rendah sudah tentu akan sukar untuk mencapai hasil-hasil yang baik dan memuaskan. Budaya kerja tidak baik yang dimiliki oleh pegawai tidak menguntungkan apabila pegawai tersebut mengalami

kesukaran-kesukaran dalam kerja dan cenderung mudah menyerah dari pada mengatasi kesukaran tersebut (Hutagalung, 2016). Hal ini akan berlainan jika pegawai mempunyai budaya kerja yang baik, sebab dengan budaya kerja yang baik para pegawai akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran-kesukaran dalam bekerja dan tidak mudah menyerah dalam mengatasi kesukaran tersebut. Masalah budaya kerja disini bukanlah timbul begitu saja. Ada beberapa faktor yang menimbulkan budaya kerja, salah satunya adalah penciptaan lingkungan kerja secara baik.

Untuk membangun SDM berkualitas yang dapat dijadikan modal intelektual bagi perusahaan, diperlukan upaya yang sistematis, berkelanjutan dan komprehensif (Muryani et al., 2022). Upaya tersebut tidak hanya dilakukan melalui pendidikan formal yang diikuti oleh anggota perusahaan, tetapi juga didukung iklim perusahaan yang kondusif. Sebab modal intelektual harus dibangun melalui suatu tradisi ilmiah, dengan dukungan politik yang kuat dari para pengambil keputusan.

Karyawan merupakan modal utama yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena peranannya sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mariane et al., 2020). Selain itu keberhasilan dari suatu perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kemauan dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Redian et al., 2024). Namun, masalah yang dihadapi oleh setiap perusahaan sekarang ini adalah masih banyaknya para karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah dan keterampilan yang kurang memadai, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan-tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kinerjanya. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada manusia yang ada didalamnya (Khotimah, 2024). Karena besarnya kontribusi dirasakan jauh melampaui peran yang dapat diberikan sumber-sumber lainnya (Efiani, 2017).

Perusahaan sudah menjadi fokus pendekatan administratif. Dengan perkataan lain, terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan perusahaan. Artinya manusia tidak mungkin mencapai berbagai macam tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya tanpa bantuan perusahaan (Mulia, 2021). Suatu implikasi hubungan ketergantungan tersebut ialah berlangsungnya suatu budaya perusahaan dan persepsi karyawan untuk menciptakan produktivitas kerja pegawai yang handal. Hal ini sangat tergantung pada kemampuan manusia untuk menciptakan perusahaan dengan lebih baik dan mengelola sumber daya lainnya dengan efisien, dan efektif (Septiana et al., 2023). Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang mutlak dilakukan sehingga segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Darim, 2020). Budaya perusahaan dan persepsi karyawan yang efektif dapat menentukan pencapaian rencana dan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Jumawan et al., 2024), karena efektifitas budaya perusahaan dan adanya persepsi karyawan yang baik dapat mengukur sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, budaya perusahaan dan persepsi karyawan ini dijadikan sebagai dasar keberhasilan suatu perusahaan. Di samping itu juga dijadikan sumber dasar untuk menggali ilmu-ilmu klasik dan sumber pengetahuan lainnya. Hal itu dapat dikembangkan sehingga dapat memotivasi atau mendorong karyawan untuk berkarya. Implikasinya adalah karyawan memandang bahwa budaya organisasi dan persepsi karyawan itu sendiri berarti menggali sebuah kemampuan atau skill yang harus dikembangkan.

Disisi lain adanya budaya organisasi dan persepsi yang baik dari karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan yang ditetapkan (Andi Yuniawati Rachiman, 2020). Tetapi sebaliknya karyawan yang memiliki budaya organisasi dan persepsi yang tidak baik sudah tentu akan sukar untuk mencapai hasil-hasil yang baik dan memuaskan (Wahid, 2024). Budaya organisasi dan persepsi karyawan yang tidak baik dari karyawan tidak menguntungkan apabila karyawan tersebut mengalami kesukaran-kesukaran dalam kerja dan cenderung mudah menyerah dari pada mengatasi kesukaran tersebut (Citra, 2023). Hal ini akan berlainan jika karyawan mempunyai budaya organisasi dan persepsi karyawan yang baik, sebab dengan budaya organisasi dan persepsi yang baik para karyawan akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran-kesukaran dalam bekerja dan tidak mudah menyerah dalam mengatasi kesukaran tersebut.

Masalah budaya organisasi disini bukanlah timbul begitu saja (Soelistya et al., 2022). Ada beberapa faktor yang menimbulkan budaya organisasi, salah satunya adalah tata cara dalam perusahaan, dan jaringan budaya secara baik, serta adanya lingkungan kerja yang baik dan sarana prasarana yang lengkap untuk mendukung karyawan dalam bekerja (INDRAYANI, 2022). Dengan demikian, perlu adanya kesadaran dari pimpinan perusahaan untuk menciptakan gairah dan peningkatan budaya organisasi atau moral kerja para karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan tersebut akan suasana atau lingkungan kerja yang memuaskan (Ela, 2023).

Sehubungan dengan masalah diatas, maka untuk menciptakan produktivitas kerja pegawai yang bagus, maka PT. X Tbk telah membuat suatu kebijaksanaan yaitu berusaha untuk memenuhi sebagian kebutuhan para karyawan dan melaksanakan budaya organisasi. Jadi usaha PT. X Tbk untuk meningkatkan kinerja para karyawannya adalah melalui usaha adanya disiplin kerja dan pelaksanaan budaya organisasi yang baik. Karena program ini merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Adanya disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik merupakan suatu pemeliharaan karyawan yang sangat penting untuk mempertahankan para karyawan yang berkualitas, dan memiliki kinerja yang bagus.

Budaya kerja belum optimal ditandai dengan banyaknya pegawai yang mondar-mandir dan acuh tak acuh dengan pekerjaannya. Budaya organisasi yang diwujudkan dalam etos kerja belum pernah dibangun dengan baik, para pegawai lebih berorientasi pada bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membangun sistem kerjasama dengan pegawai yang lain.

Metode

Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data serta kuesioner yang di berikan kepada para karyawan PT. X Tbk. Tempat penelitian dilakukan di PT. X Tbk.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dari keempat hipotesis di atas, ternyata semua hipotesis dapat diterima dan bersifat signifikan. Hal ini dapat dilihat dalam pembahasan di bawah ini.

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dianalisis dengan menggunakan teknik koefisien korelasi. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

Besarnya pengaruh tersebut terlihat dari analisis korelasi disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi disiplin dengan produktivitas kerja karyawan adalah 0,675, artinya keeratan hubungan antara disiplin dengan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 67,5%. Keadaan seperti ini menurut Sugiyono (2002 : 183) dikategorikan mempunyai pengaruh yang kuat, karena berada di antara 0,60 – 7,999, yang berarti bahwa apabila disiplin meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya.

Sedangkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,421, sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 81 pada α (0,025) sebesar 2,000. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandom Tbk.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dianalisis dengan menggunakan teknik koefisien korelasi. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan adalah 0,907, artinya keeratan hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 90,7%. Hubungan ini menunjukkan sangat kuat karena berada di antara 0,80 – 1,000, yang berarti bahwa apabila budaya organisasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya.

Sedangkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,516, sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 81 pada α (0,025) sebesar 2,000. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandom Tbk.

Penilaian atas budaya merupakan peran yang penting bagi sebuah organisasi untuk menganalisis apa yang terjadi saat ini dengan yang diinginkan. Hasil yang diperoleh dari penilaian ini dapat memberikan gambaran, yaitu kesenjangan dari situasi saat ini terjadi dengan yang diinginkan merupakan masukan yang baik bagi pimpinan untuk mencari jalan menutup kesenjangan tersebut.

Kiranya telah terlihat bahwa kesediaan bekerja sama dengan orang lain dalam organisasi pada akhirnya terwujud dalam bentuk kesediaan seseorang untuk membawahkan kepentingan diri sendiri yang sifatnya pribadi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan bersama yang dicerminkan oleh kepentingan organisasi sebagai keseluruhan. Tingkat kesediaan itu sangat beraneka ragam gradasinya, mulai dari kesediaan total hingga penolakan yang bersifat total pula dengan berbagai variasi diantara keduanya. Artinya, tidak akan sukar untuk membayangkan bahwa dalam setiap

organisasi akan terdapat sekelompok orang yang tingkat kesediaannya untuk bekerja sama dengan orang lain berada pada tingkat yang ideal. Tingkat yang ideal itu tercermin pada berbagai hal seperti :

- a. Toleransi yang sangat besar,
- b. Kerajinan yang luar biasa,
- c. Kesetiaan yang tidak tergoyahkan,
- d. Disiplin yang sangat tinggi, dan
- e. Dedikasi yang sangat meyakinkan.

Dengan demikian produktivitas kerja karyawan PT. Mandom Tbk yang optimal tidak akan tercapai apabila budaya organisasi tidak dilaksanakan.

3. Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi berganda antara disiplin dan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan adalah 0,913, artinya keeratan hubungan antara disiplin dan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 91,3%. Menurut Sugiyono (2002 : 183) hubungan ini menunjukkan sangat kuat karena berada di antara 0,80 – 1,000, yang berarti bahwa apabila disiplin dan budaya organisasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 199,135. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 79 pada α (0,05) sebesar 3,11. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar F_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin dan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandom Tbk.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik dari pegawai, organisasi biasanya melakukan suatu pembinaan atau pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian pelatihan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan sumber daya manusianya, untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat lainnya sehingga penggunaannya berjalan dengan efisien, ekonomis dan efektif. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2003 : 74) pelatihan merupakan jembatan emas yang menghubungkan dunia pendidikan dengan dunia kerja, lebih lanjut Hadari Nawawi (2000 : 208) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara individu, maupun kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi.

Kesimpulan

1.) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. X Tbk. 2.)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. X Tbk. 3). Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh F_{hitung} lebih besar F_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin dan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. X Tbk.

Daftar Pustaka

- Andi Yuniawati Rachiman, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Bappeda Kabupaten Bangkalan.
- Citra, N. (2023). Analisis Kesesuaian Penghasilan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar Melalui Komitmen Organisasi. Universitas Bosowa.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Dewi, N. I. F., Thamrin, D., Siahaan, M., & Irfana, T. B. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Bridgestone Tire Indonesia Di Bekasi. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 890–898.
- Efiani, S. (2017). Hubungan Komunikasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Chandra Departemen Store Tanjung Karang Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(02), 8–15.
- Ela, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Trio Eagle Logistic). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Hutagalung, M. (2016). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Balige.
- INDRAYANI, N. I. L. U. H. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mana Hearty Paradise Di Desa Sayan Ubud. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Jumawan, J., Wanti, E. T., Oktaviani, D. N., Ignesia, A. A., Musyaffa, A., & Prasetyo, A. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(1).
- Khotimah, J. (2024). Peran Penting Budaya Organisasi Dalam Kepemimpinan Suatu Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 8(4).
- Mariane, I., Kusnadi, I. H., & Baihaqi, M. R. (2020). Pengaruh Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan PT. DAHANA (PERSERO) SUBANG. *The World of Business Administration Journal*.

- Mulia, R. A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja. CV. Eureka Media Aksara.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyat, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Unisma Press.
- Redian, S. A., Sumaryan, H. I., Dinar, K. L., Wahyuni, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1497–1507.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Soelistya, D., Purwani Setyaningrum, R., Aisyah, N., Hafni Sahir, S., & Purwati, T. (2022). Buku Ajar: Budaya Organisasi dalam Praktik. Nizamia Learning Center.
- Wahid, R. F. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Moderasi Etika Kerja (PT Cisarua Mountain Dairy Kab Semarang). Universitas Islam Sultan Agung Semarang.