

---

---

# Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Ohana Bali Catering di Denpasar

Ni Nengah Diah Dewita Sari <sup>(1)</sup>

Putu Yudy Wijaya <sup>(2)</sup>

I Made Suasti Puja <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

Email : nengahdewita01@icloud.com

## ABSTRACT

*Performance plays a very important role because performance is the final result of the process carried out by employees in completing their tasks. Employee performance is influenced by many factors, including work discipline, organizational culture, and financial compensation. The aim of this research is to determine the direct influence of work discipline, organizational culture, and financial compensation on employee performance. This research was conducted at Ohana Bali Catering in the city of Denpasar with a population of 30 employees using saturated sampling techniques. The data analysis techniques used are research instrument tests, namely validity and reliability, multiple linear regression analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ), F test, t test. The results of the analysis show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline, organizational culture, and financial compensation have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Organizational Culture, Financial Compensation, Employee Performance*

## ABSTRAK

Kinerja memegang peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan hasil akhir dari proses yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi finansial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara langsung. Penelitian ini dilakukan di Ohana Bali Catering di kota Denpasar dengan populasi sejumlah 30 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan Uji instrumen penelitian yaitu validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji t. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan*

---

## Pendahuluan

Faktor paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menyangkut aspek kinerja (Sugianti dan Mujiati, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mewujudkan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya (Pidada *et al.*, 2022). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu. di era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan tentunya memerlukan karyawan yang berprestasi (Rosalina dan Wati, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Rafi *et al.*, 2022).

Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk memenuhi kewajibannya dengan mengembangkan kompetensinya dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Jusup, 2021). Jika disiplin kerja yang sudah tertanam pada jiwa karyawan maka karyawan akan bersedia mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wulan dan Hasiholan, 2021). Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai macam aturan dan standar untuk mencegah permasalahan yang akan terjadi. Selain disiplin kerja, sebuah organisasi perlu memperhitungkan budaya organisasi (Safira dan Rozak, 2020). Budaya organisasi adalah cara seseorang melaksanakan sesuatu dalam organisasi, merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan seseorang dalam organisasi (Maudul *et al.*, 2018).

Disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Mahrizal, 2019). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2020), Suwanto (2019), Puspita dan Widodo (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Hasyim *et al.*, (2020) dan Harahap *et al.*, (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam struktur organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Ratri, 2022). Budaya organisasi yang produktif adalah budaya yang mampu menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terealisasi (Suparta dan Ardana, 2019). Budaya organisasi menjadi pembentuk dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku

---

manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Fauzi, 2021). Keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja dapat terlihat bahwa budaya menciptakan kinerja yang baik didalam diri para karyawan yang pada akhirnya akan membuat para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh rasa tanggung jawab dan mereka akan bekerja sesuai dengan sistem nilai budaya organisasi yang ada (Amaludin, 2020). Hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Umasangadji (2022), Suryoto (2022), Abdullahi *et al.*, (2021), Setiawan *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indajang *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Hatidja *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan budaya organisasi pada perusahaan, faktor lain yang perlu dipertimbangkan perusahaan yaitu kompensasi finansial (Budianto *et al.*, 2018). Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Salim *et al.*, 2022). Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus) (Sari *et al.*, 2018). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Nugraha dan Tjahjawati (2018); Dwianto *et al.*, (2019); Sangkaen *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Aromega (2019) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ohana Bali Catering adalah perusahaan yang bergerak dibidang kuliner (Catering) yang beralamat di Jl. Cargo Kenanga No. 11 A, Ubung Kaja, Kec. Denpasar Utara, Ohana Bali Catering menawarkan berbagai jenis menu makanan untuk berbagai acara seperti ulang tahun, acara pesta pernikahan, acara syukuran, dan acara lainnya baik acara formal maupun non-formal. Ohana Bali Catering sangat memprioritaskan kualitas rasa masakan, kualitas bahan makanan yang digunakan dan yang tidak kalah penting yaitu kepuasan para pelanggan.

Setiap organisasi mempunyai budaya masing-masing yang kuat yang mampu membedakannya dengan organisasi lainnya, begitu juga dengan Ohana Bali Catering memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi Ohana Bali Catering di lihat dari aspek kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

---

Kesadaran diri dilihat dari tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati aturan seperti datang tepat waktu, keagresifan dilihat dari tingkat keaktifan karyawan dalam memberikan ide-ide atau masukan positif untuk kemajuan Ohana Bali Catering, kepribadian dilihat dari tingkat keramahan karyawan dalam berkomunikasi baik dengan konsumen, rekan kerja maupun atasan, performa dilihat dari tingkat profesionalisme karyawan dan orientasi tim dilihat dari tingkat kerjasama, komunikasi dan koordinasi yang efektif dalam mencapai tujuan Ohana Bali Catering.

Kompensasi yang diberikan Ohana Bali Catering kepada karyawannya juga berupa kompensasi finansial. Kompensasi finansial yang diterima berupa gaji dan juga bonus. Fenomena yang terjadi adanya kesenjangan dalam kompensasi finansial dimana karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan beban kerja yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Ohana Bali Catering, yang mengaku bahwa sebagian besar karyawan Ohana Bali Catering mengalami kesulitan finansial dimana hal tersebut disebabkan besarnya kompensasi yang diterima belum cukup memadai dengan melihat kenaikan-kenaikan harga kebutuhan pokok yang terjadi di pasar, maka pihak Ohana Bali Catering telah memberikan tunjangan di luar gaji yang diterima para karyawan yang jumlahnya sangat tidak sesuai dengan kenaikan harga-harga kebutuhan pokok di pasar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Ohana Bali Catering.

Disiplin kerja merupakan sikap kesanggupan dan kerelaan karyawan dalam menaati dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan (Andayani, 2020). Upaya dalam meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan harus menempuh berbagai cara agar karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal agar karyawan mempunyai rasa pengabdian terhadap perusahaan (Agustriani *et al.*, 2022). Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu pelaksanaan disiplin kerja kepada para karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Qodri, 2018). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2023), Cahyani dan Artanti (2023), Utami *et al.*, (2023), Lae *et al.*, (2023), Purnamasari dan Suharto (2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan kajian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi gagasan utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi (Antony dan Hariyanto, 2021). Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Ratri, 2022). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2023), Febriani dan Ramli (2023), Pambudi (2023), Maulana dan Chaerudin (2023) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan kajian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

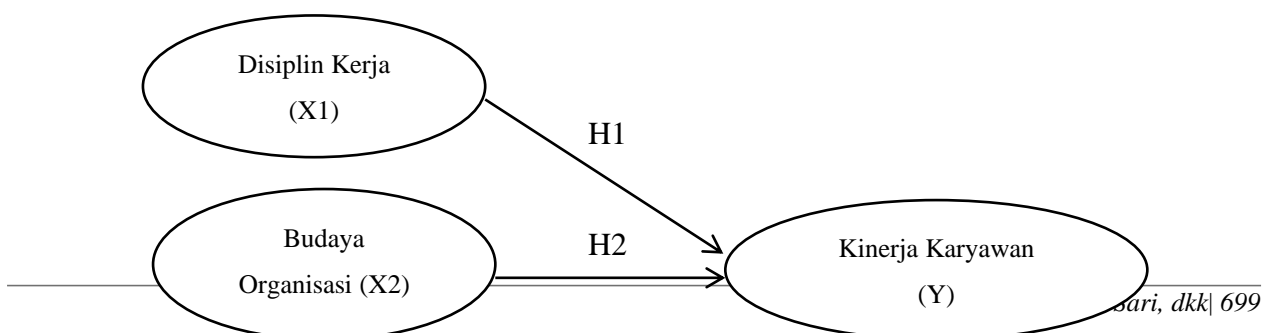
H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

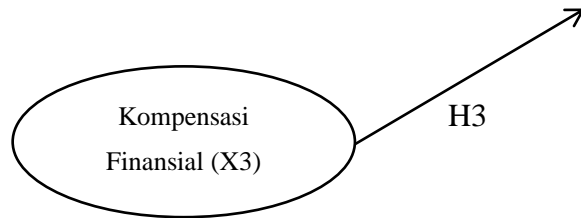
Pemberian balas jasa atau yang sering disebut sebagai kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi juga merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja (Permana dan Pracoyo, 2022). Maka dari itu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan dasar setiap karyawannya (Maulana, 2019). Dalam hal ini, perusahaan juga mengharapkan kompensasi yang diberikan dapat memberikan timbal balik yang positif berupa kepuasan kerja karyawan yang nantinya secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan (Insan *et al.*, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin *et al.*, (2023), Balqis *et al.*, (2023), Adiyanti dan Nugraha (2023), Bayani dan Aisyah (2023) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan kajian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.





**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Wijaya (2023), Putra *et al.*, (2023), Agustin *et al.*, (2023),

Lokasi penelitian ini bertempat di Ohana Bali Catering. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Ohana Bali Catering. Metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah sampel jenuh. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya apabila model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil pengukuran melalui uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi  $> 0,3$ . Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria karena memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach*  $> 0,6$ .

Dari hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, *human relation* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal karena memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$ . Selanjutnya dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi finansial memiliki nilai *tolerance*  $> 0,10$ , begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel disiplin kerja, Budaya organisasi dan kompensasi finansial memiliki nilai VIF  $< 10$  sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sementara berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan

tingkat signifikan masing-masing variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi finansial lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,420	5,571			1,332	0,194
Disiplin kerja	0,216	0,091		0,347	2,377	0,025
Budaya organisasi	0,263	0,104		0,373	2,536	0,018
Kompensasi finansial	0,562	0,265		0,311	2,125	0,043

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t, variabel disiplin kerja memiliki  $t_{hitung} (2,136) > t_{tabel} (1,658)$  nilai sig.  $0,034 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima arti lain jika disiplin kerja tinggi maka dapat kinerja karyawan konsumen. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga memiliki prestasi kerja yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Semakin tinggi disiplin seseorang, maka akan semakin meningkat pula kinerja seseorang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2023), Cahyani dan Artanti (2023), Utami *et al.*, (2023), Lae *et al.*, (2023), Purnamasari dan Suharto (2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t, variabel Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$  dan nilai  $t_2$ -hitung sebesar 2,536 lebih besar dari  $t$ -tabel 1,705. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dengan aturan-aturan yang ada di perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam struktur organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2023), Febriani dan Ramli (2023), Pambudi (2023), Maulana dan Chaerudin (2023) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t, variabel Kompensasi finansial memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sig  $< 0,05$  maka dapat dikemukakan bahwa  $t_{hitung} (2,136) > t_{tabel}$

---

(1,658) nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima dengan arti lain dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial yang sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan konsumen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin *et al.*, (2023), Balqis *et al.*, (2023), Adiyanti dan Nugraha (2023), Bayani dan Aisyah (2023) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ohana Bali Catering; 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ohana Bali Catering; 3) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ohana Bali Catering. Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) terkait dengan disiplin kerja, karyawan diharapkan harus lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu; 2) terkait dengan budaya organisasi, Ohana Bali Catering diharapkan harus memiliki strategi agar karyawan berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan; 3) terkait dengan kompensasi finansial, pemberian kompensasi diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246.
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176.
- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 177–192.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Amaludin, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah EKonomika*, 13(2), 1–16.



- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Antony, & Hariyanto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1276–1287. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.467>
- Aromea, T. N. (2019). PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PT. BNI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2621–2630.
- Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kcp Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 388–392.
- Bayani, L. N., & Aisyah, S. (2023). Analisis sistem kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 85–97.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2018). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 14(1), 1.
- Cahyani, S. R., & Artanti, Y. (2023). Pengaruh online customer trust dan online store environment terhadap online impulse buying produk fashion melalui perceived enjoyment pada konsumen TikTok shop. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 15–30.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Fauzi, I. (2021). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *JMANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 228–234.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- Harahap, S. F., Siregar, S. M., & Reza, R. T. A. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374–383.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Hatidja, S., Abubakar, H., Hernita, H., Arya, G., Arimbawa, P., Halim, A., & Kusuma Putra, P. (2022). The Effect of Organizational Citizens' Behavior (OCB), Competence, and Organizational Culture on Performance: Employee Satisfaction as Mediating Variable. *International Journal Of Artificial Intelegence Research*, 6(1), 1–10.
- Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Saladdin, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV Dirgahayu Aek Godang. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 72–86.
- Jusup, S. M. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *NMaR (Nobel Management Review)*, 2(2), 194–204.
- Lae, E. G. C., Frans Gana, & D.Nub, U. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP

- 
- KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK. KUPANG. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(2), 404–413.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652–660.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *JURNAL ADMINISTRASI DAN PERKANTORAN MODERN*, 8(3), 28–32.
- Maudul, A., Pio, R., & Runtuwene, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003), 269353.
- Maulana, A., & Chaerudin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Restu Mahkota Karya Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 48–55.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Pambudi, K. (2023). PENGARUH Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 878–886.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80.
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *Values*, 3(1),
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187.
- Puspita, D., & Sri, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MANAJEMEN UNSURYA*, 1(1), 26–41.
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(4), 1–26.
- Rafi, F., Sarboini, & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rhottimu Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 199–205.
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 4(1), 353–368.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*,

---

10(1), 18–32.

- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, 2017, 978–979.
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1), 157–164.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17.
- Sari, P., Mardjuni, S., & Chahyono. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 53–61.
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performancesat PT. Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multiculturaland Multireligious Understanding*, 7(1), 25–36.
- Sugianti, N. W. A., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 277.
- Suryoto. (2022). *The Effect of Organizational Culture, Competence and Motivation on the SMEs Performance in the Covid-19 Post Pandemic and Digital Era. International Journal of Social and Management*, 3(4), 117–125.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16.
- Umasangadji, A. S. (2022). Organizational Culture’s Influence on Employee Performance Through Job Satisfaction. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 5(3), 92–102.
- Utami, S., Kurhayadi, & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat. *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 9(4), 732–747.
- Wijaya, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(1), 31–41.
- Wulan, H. S., & Hasiholan2, L. B. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinakertransduk Provinsi Jateng. *Edunomika*, 05(02).