

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KREDIT UNION SERVIAM CABANG OEBUFU

The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at KSP Credit Union Serviam Oebufu Branch

Luis Alberto F. Rove^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} luisalbertofernando16@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarcesarlina@gmail.com, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya budaya organisasi dan kedisiplinan dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu, dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin kuat nilai dan norma organisasi diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kedisiplinan mendorong peningkatan tanggung jawab dan produktivitas. Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada dunia organisasi modern, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu lembaga. Tanpa manajemen SDM yang baik, organisasi akan sulit bersaing dan bertahan di tengah kompleksitas dan dinamika lingkungan bisnis saat ini. Menurut Hasibuan (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Bintoro dan Daryanto (2017:15) menambahkan bahwa MSDM merupakan metode untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat dimaksimalkan demi kepentingan bersama: perusahaan, karyawan, dan masyarakat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, salah satu indikator penting dari keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan manifestasi nyata dari efektivitas kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Robbins (2018) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi sangat penting bagi manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama dalam organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku. Sutrisno (2020) menyebut bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan tak terlihat yang memengaruhi cara orang berpikir, merasa, dan bertindak. Budaya yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan budaya yang lemah bisa menimbulkan kebingungan nilai, rendahnya loyalitas, hingga menurunnya semangat kerja. Schein (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari pola-pola asumsi dasar yang dikembangkan dan diterapkan organisasi dalam menyelesaikan masalah internal dan eksternal.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Sutrisno (2020) mendefinisikan disiplin sebagai sikap menghormati aturan yang berlaku dengan penuh kesadaran. Hasibuan (2018) menekankan bahwa disiplin menunjukkan kesiapan individu untuk menaati aturan secara sukarela, sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Disiplin kerja yang tinggi cenderung berdampak positif terhadap ketepatan waktu, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan berimplikasi pada keterlambatan, ketidakhadiran, dan penurunan kinerja secara umum.

Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan di KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu pada tanggal 29 Mei 2025 yaitu dengan Femi, Monika dan Anas, ditemukan beberapa masalah yang mendukung data sebelumnya, terutama soal kedisiplinan dan budaya kerja. Seorang karyawan mengatakan bahwa banyak pegawai datang terlambat, bukan karena sulitnya transportasi, tetapi karena atasan tidak terlalu tegas mengenai jam masuk kerja. Selain itu, budaya kerja yang seharusnya menjadi pedoman bersama dalam bekerja ternyata belum benar-benar dipahami dan diterapkan oleh semua karyawan.

Budaya kerja seharusnya berisi nilai-nilai dan aturan yang disepakati bersama untuk membentuk cara bekerja dan berinteraksi. Namun, dari hasil wawancara, terlihat bahwa karyawan lama dan karyawan baru memiliki pandangan yang berbeda tentang budaya kerja. Karyawan baru merasa bingung karena tidak ada penjelasan atau arahan yang jelas soal cara kerja yang diharapkan. Hal ini membuat mereka tidak tahu harus mengikuti gaya kerja yang seperti apa. Situasi ini menunjukkan bahwa tidak adanya nilai-nilai bersama yang kuat membuat orientasi kerja menjadi lemah dan menyulitkan kerja sama antar tim. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum digunakan secara maksimal untuk menyatukan tujuan bersama, membangun loyalitas, dan menciptakan sikap kerja yang profesional. Peneliti juga memperoleh data absensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan KSP Kredit Unionn Serviam Cabang Oebufu

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Ketidakhadiran Tanpa Alasan	Terlambat
				Jumlah
Januari	37	24	16	78
Februari	37	22	7	79
Maret	37	22	15	107
April	37	24	14	73
Mei	37	24	11	89
Juni	36	23	11	58
Juli	36	27	16	190
Agustus	40	26	23	83
September	37	24	60	78
Oktober	37	27	20	128
November	37	25	24	143
Desember	33	22	19	164

Sumber: KSP kredit Unionn serviam cabang oebufu

Berdasarkan data absensi karyawan KSP Credit Unionn Serviam Cabang Oebufu tahun 2024, terdapat fluktuasi dalam tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan setiap bulannya, terdapat fluktuasi signifikan dalam jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Sebagai contoh, pada bulan September terjadi 60 ketidakhadiran dari 37 karyawan selama satu bulan kerja, tertinggi selama satu tahun. Selain itu, keterlambatan juga cukup tinggi di bulan Juli (190 kali) dan Desember (164 kali). Kondisi ini menunjukkan adanya indikasi lemahnya disiplin kerja dan perlunya penguatan budaya organisasi. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya inkonsistensi dalam kedisiplinan karyawan, baik dari sisi kehadiran maupun ketepatan waktu. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian serius terhadap penerapan disiplin kerja dan penguatan budaya organisasi di lingkungan KSP Credit Unionn Serviam Cabang Oebufu.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Istilah kerja berasal dari kata (job performance atau actual performance). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di diberikan, Mangkunegara (2017). Menurut Handoko (2010), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.

Robbins (2018) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya David (2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Emron dan Yohny (2018), menyatakan bahwa ada lima indikator yang menjadi dasar bagi variabel budaya organisasi

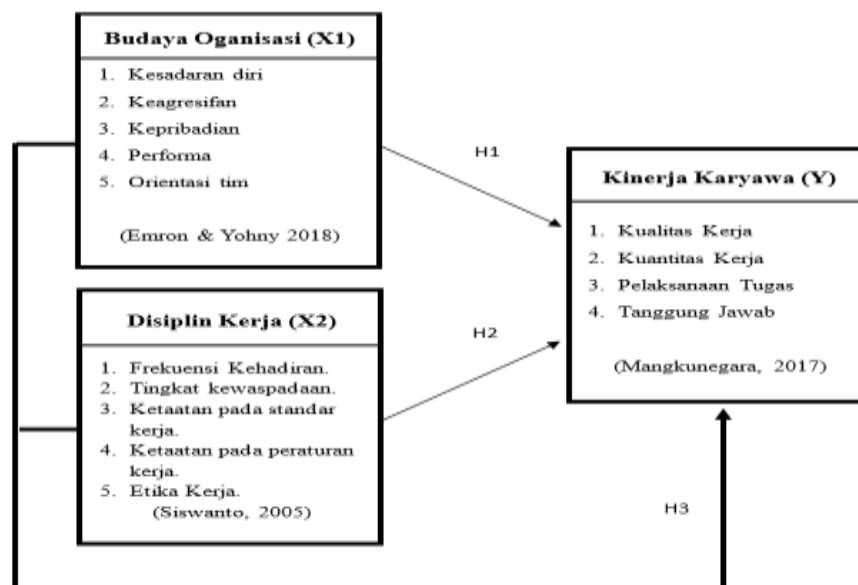
1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2010) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Siswanto (2005) menyebutkan indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut.

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika Kerja

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu.
- H3 : Diduga budaya Organisasi kerja dan diduga disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 33 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan skala Ordina 1–5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.084	2.790		.389	.700
	X1	.467	.069	.642	6.743	.000
	X2	.290	.078	.355	3.729	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2025

Hasil Tabel 2. menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.084 + 0,467X1 + 0,290X2$$

Dari persamaan diatas bisa dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,084, ini bermakna jika nilai variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai nol (0) maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,084 poin

2. Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,467, ini bermakna apabila terjadi kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 poin dan variabel disiplin kerja tetap, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,467 poin.
3. Variabel disiplin kerja Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,290, ini bermakna apabila terjadi kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 poin dan variabel budaya organisasi tetap, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,290 poin.

Uji Parsial (Uji t)

Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel kerja sama tim (X1) dan variabel (X2) loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial (Ghozali 2018).

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.084	2.790		.389	.700
	X1	.467	.069	.642	6.743	.000
	X2	.290	.078	.355	3.729	.001

a. Dependent Variable: Y1

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki t hitung (6,743) > t tabel (2,040), dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel X2 memiliki t hitung (3,729) > t tabel (1,696) dan signifikansi (0,001) < alpha ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel –variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1134.189	2	567.095	173.676	.000 ^b
	Residual	97.958	30	3.265		
	Total	1232.147	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Karena F hitung (173,676 > F tabel (3,305), dan signifikan (0,000 < alpha (0,05 artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.915	1.80700

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5. di atas, menunjukkan bahwa nilai *adjusted r square* sebesar 0,915, yang kemudian dibawah dalam presentase sebesar 91,5%. Maka besar presentase kontribusi variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 91,5%, dan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan kata lain, semakin baik penerapan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2013), yang menyatakan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat akan lebih mudah mencapai kinerja unggul. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darus dkk. (2024), Andika (2021) dan Sari & Sandi (2023) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan organisasi, karyawan yang mendalami budaya organisasi akan memiliki keterikatan emosional terhadap koperasi, merasa bagian dari keluarga besar organisasi, serta rela berkorban demi tercapainya tujuan bersama.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu. Nilai uji t menunjukkan signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan (2018), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati aturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Sutrisno (2020) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor penting dalam pembentukan sikap profesional yang berpengaruh pada produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini konsisten

dengan penelitian Roka dkk. (2023) , Sari & Sandi (2023) ,dan Veronika (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang berada pada kategori sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam mematuhi peraturan, menaati jam kerja, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja yang tinggi ini mencerminkan komitmen dan etos kerja yang kuat, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu. Nilai signifikansi $< 0,05$ membuktikan bahwa kombinasi kedua variabel ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kotter dan Heskett (1997) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, jika didukung dengan disiplin kerja yang baik, akan melahirkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja yang tinggi. Mangkunegara (2017) juga menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin dan budaya kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari & Sandi (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan budaya organisasi dan disiplin kerja dalam menerangkan kinerja karyawan relatif kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu Sebagian besar dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti factor kemampuan, motivasi, disiplin, pendidikan dan pelatihan, dan lingkungan kerja, Hasibuan (2018), efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif (Sutriano 2020). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan adanya pengaruh dari factor-faktor teoritis tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif, budaya organisasi (X1) berada pada kategori sangat tinggi. Disiplin kerja (X2) berada pada kategori sangat tinggi. Kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) budaya organisasi pada KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen KSP Credit Union Serviam Cabang Oebufu, perlu memperkuat penerapan budaya organisasi melalui sosialisasi nilai, visi, dan misi secara konsisten kepada seluruh karyawan, baik karyawan baru maupun lama. Dalam aspek disiplin kerja, perusahaan perlu menegakkan aturan dengan lebih konsisten, misalnya melalui evaluasi absensi, pemberian sanksi yang adil, dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi. Bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran diri dalam menjalankan tugas sesuai peraturan dan nilai organisasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan profesional.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kemampuan, motivasi, disiplin, pendidikan dan pelatihan, dan lingkungan kerja, efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, S. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BRI* [Skripsi, Universitas Nusa Cendana]. Repositori Universitas Nusa Cendana. <https://repository.undana.ac.id>.
- Bintoro, R., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darus, V., Fanggidae, R., Maak, C., & Nursiani, N. P. (2024). *Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Feapopi Kabupaten Rote Ndao* [Skripsi, Universitas Nusa Cendana]. Repositori Undana. <https://repository.undana.ac.id>.
- David, F. R. (2004). *Strategic Management: Concepts and Cases (10th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Emron, E., & Yohny, W. (2018). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1997). *Budaya perusahaan dan kinerja* (Terj.). Jakarta: Prenhallindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior (17th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Roka, S., Fanggidae, R., Maak, C., & Nursiani, N. P. (2023). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang* [Skripsi, Universitas Nusa Cendana]. Repositori Undana. <https://repository.undana.ac.id>.

- Sari, A.R & Sandi, M.K (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan*. Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership (5th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Siswanto, S. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veronika. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance, Tbk Cabang Kupang* . Universitas Nusa Cendana. Repositori Undana. <https://repository.undana.ac.id>.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja*. Rajagrafindo Persada.