

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SMA NEGERI 03 KOTA PAGAR ALAM

Ferni Yunita¹, Elvera², Yadi Maryadi³

^{1,2,3}Universitas Lembah Dempo

ferniyunita446@gmail.com¹, elvera@lembahdempo.ac.id²,

yadimaryadi@lembahdempo.ac.id³

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee work discipline at SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam. The research method used in this study was a quantitative method. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires to employees with a total of 74 respondents. The data analysis techniques used in this study included validity testing, reliability testing, correlation analysis, simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination using the SPSS program. The results showed that organizational culture had a strong relationship with employee work discipline with a correlation coefficient value of 0.808. The results of the simple linear regression analysis obtained the regression equation $Y = 10.760 + 0.435X$, which indicates that organizational culture has a positive effect on employee work discipline. The results of the t-test showed that the t-count value was 11.619, which was greater than the t-table value of 1.666, with a significance value of 0.000 less than 0.05, so the hypothesis was accepted. In addition, the coefficient of determination (R Square) result of 0.652 indicates that organizational culture contributed 65.2% to employee work discipline, while the remaining 34.8% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dengan jumlah responden sebanyak 74 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,808. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 10,760 + 0,435X$, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 11,619 lebih besar dari ttabel 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 65,2% terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas melalui penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Keberhasilan suatu organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi pendidikan adalah disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap berbagai aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, meningkatkan produktivitas kerja, serta membantu pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat efektivitas organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan tanggung jawab pegawai, serta mendorong kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam sebagai salah satu lembaga pendidikan formal juga dituntut untuk memiliki budaya organisasi yang mampu mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai. Sekolah ini memiliki 74 pegawai yang terdiri atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan status kepegawaian yang beragam. Kondisi tersebut memerlukan budaya organisasi yang kuat agar seluruh pegawai memiliki kesamaan persepsi dan perilaku kerja dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan data absensi pegawai periode Januari hingga November 2025, masih ditemukan ketidakhadiran tanpa keterangan, izin kerja, serta ketidakstabilan tingkat kehadiran pada beberapa bulan tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Selain itu, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat pegawai yang datang terlambat, penyelesaian tugas yang tidak sesuai waktu yang ditentukan, serta koordinasi antarpegawai yang belum berjalan secara maksimal.

Sebagai upaya membangun budaya kerja yang positif, SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam menerapkan program Sepuluh Budaya Malu yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi seluruh pegawai. Program tersebut mencakup nilai-nilai seperti malu datang terlambat, malu

pulang lebih awal, malu sering izin, malu pekerjaan terbengkalai, malu tidak menjaga kebersihan lingkungan sekolah, serta malu menuntut hak tanpa menjalankan kewajiban. Nilai-nilai tersebut diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme pegawai.

Penelitian mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja telah banyak dilakukan pada berbagai organisasi. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada institusi pendidikan formal, khususnya sekolah menengah atas negeri, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2021), budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut serta diterapkan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membentuk pola kerja, komunikasi, serta hubungan antaranggota organisasi.

Menurut Octaryna dan Sucipto (2024), budaya organisasi terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu budaya birokrasi, budaya inovatif, dan budaya pendukung. Ketiga dimensi tersebut tercermin melalui indikator koordinasi, ketaatan terhadap perintah, ketaatan terhadap aturan, kebebasan berpikir, kebebasan berpendapat, kebebasan berperasaan, kebebasan inovatif dalam bekerja, keterbukaan, saling menghargai, saling mendukung, serta berbagi ilmu dan pengalaman.

2. Disiplin Kerja

Afandi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap ketentuan kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Disiplin kerja memiliki dua dimensi utama, yaitu ketaatan terhadap waktu kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Indikator disiplin kerja meliputi masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak mangkir, mematuhi peraturan organisasi, pencapaian target pekerjaan, dan pembuatan laporan kerja.

3. Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

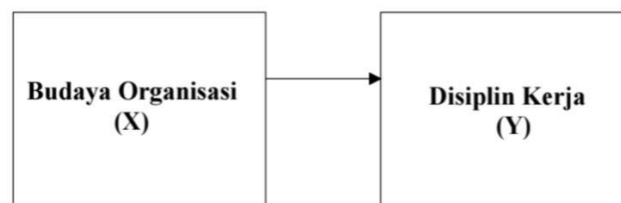
Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan bertanggung jawab. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan sehingga mendorong terbentuknya disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan landasan teori tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam.

4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber Data: Diolah Penulis (2026)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Lokasi penelitian adalah SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam yang berlokasi di Kota Pagar Alam, Sumatera Selatan. Penelitian dilaksanakan pada periode Desember 2025 hingga Mei 2026.

Populasi penelitian berjumlah 74 pegawai yang terdiri atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, data kepegawaian, data absensi, serta berbagai sumber literatur yang relevan.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,228. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,969 dan disiplin kerja sebesar 0,922. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = 10,760 + 0,435X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,435 satuan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,619 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,808 yang menunjukkan hubungan positif dan sangat kuat antara budaya organisasi dan disiplin kerja.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan variasi disiplin kerja sebesar 65,2%, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dalam lingkungan sekolah, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai. Sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak diterapkan secara optimal, maka dapat menyebabkan

rendahnya kepatuhan pegawai terhadap aturan, kurangnya rasa tanggung jawab, serta menurunnya efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari bagaimana nilai-nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang berlaku dalam organisasi mampu menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai aturan tertulis, tetapi juga menjadi bagian dari pola pikir dan perilaku pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari. Melalui internalisasi nilai budaya organisasi yang baik, pegawai akan memiliki kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan dengan tertib, mematuhi ketentuan yang berlaku, menjaga profesionalisme, serta berusaha memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Penerapan budaya organisasi di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam tercermin melalui adanya koordinasi yang baik antarpegawai, kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, keterbukaan dalam komunikasi, serta sikap saling menghargai dan mendukung antar sesama pegawai. Selain itu, budaya berbagi ilmu dan pengalaman juga menjadi salah satu bentuk implementasi budaya organisasi yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hubungan kerja yang baik tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan rasa memiliki terhadap organisasi, memperkuat kerja sama tim, dan menumbuhkan kesadaran pegawai untuk menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.

Salah satu bentuk nyata penerapan budaya organisasi yang menjadi ciri khas SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam adalah adanya program Sepuluh Budaya Malu. Program ini menjadi pedoman perilaku yang bertujuan untuk membangun kesadaran moral dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Nilai-nilai yang terkandung dalam program tersebut antara lain malu datang terlambat, malu pulang sebelum waktunya, malu sering meminta izin, malu apabila pekerjaan terbengkalai, malu apabila program kerja tidak terlaksana dengan baik, serta malu menuntut hak tanpa melaksanakan kewajiban. Penerapan nilai-nilai tersebut berperan dalam membentuk kebiasaan kerja yang disiplin karena pegawai tidak hanya mematuhi aturan berdasarkan adanya pengawasan, tetapi juga karena adanya kesadaran dari dalam diri untuk menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku pegawai. Ketika nilai-nilai organisasi telah dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi, maka akan terbentuk pola kerja yang tertib dan disiplin. Pegawai yang memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya

organisasi akan lebih mudah menyesuaikan perilakunya dengan tujuan organisasi, seperti datang tepat waktu, menggunakan jam kerja secara efektif, menyelesaikan tugas sesuai target, serta mematuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,808 yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah dalam membangun budaya organisasi memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 65,2%, sedangkan sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem pengawasan, maupun karakteristik individu pegawai.

Hasil uji hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 11,619 lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam dapat diterima. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja pegawai.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan kesadaran pegawai terhadap kewajibannya, serta menciptakan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Selain mendukung teori, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riti (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Daeli et al. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Primadhani dan Pitoyo (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Kesamaan hasil dari berbagai penelitian tersebut memperkuat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam

berbagai jenis organisasi, baik pada sektor pemerintahan, perusahaan, maupun lembaga pendidikan.

Dengan demikian, SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam perlu mempertahankan dan meningkatkan implementasi budaya organisasi melalui penguatan nilai-nilai Sepuluh Budaya Malu, peningkatan keteladanan dari pimpinan, pemberian pembinaan secara berkelanjutan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan aturan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat budaya kerja yang positif sehingga tingkat disiplin pegawai dapat terus meningkat dan pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan berkualitas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 10,760 + 0,435X$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja pegawai.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,808 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan disiplin kerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,652 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 65,2% terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dengan demikian, penguatan budaya organisasi melalui penerapan nilai-nilai organisasi yang konsisten, termasuk implementasi Sepuluh Budaya Malu, dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Zanafa Publishing
- Mahyarni. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS), 2(1), 125–132.
- AYU, A., ANDI, I., & Jumaidah. (2024). Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. JURNAL NUANSA PUBLIKASI ILMU MANAJEMEN DAN EKONOMI SYARIAH, Учредители: Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia, 2(4), 40-64.

- Daeli, J., Lase, D., Waruwu, M. H., & Halawa, O. (2024). Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 2959–2968.
- Budiarta, K. & Elma, P. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Arastirma*, 5(2), 465–476.
- Fithon, M.Z., & Agustina, T.S. (2024). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA ORGANISASI (STUDI KASUS PADA ANGGOTA ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA TEKNIK SIPIL UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA). *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(5).
- Gaurifa, R.H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPDT Puskesmas Lauhagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.
- Nugrohoseno, D., & Hasibuan, AM (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Pemilik: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6 (2), 1688–1697.
- Heryanto, P., & Chalimah, C. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening. *Warga Negara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 5(1), 41-54.
- Iswati, S., & Pujiyanti, H. (2025). "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DINAMIKA DUTA BANGSA BEKASI. KOMPLEKSITAS": *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 14(1). (2025): 158-165
- Karnela, R., Fitria, H., & MuLYAdi, M. (2022). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline n Teacher's Professionalism. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(3).
- Khairunnisa, T.A., & Adha, M. A. (2023). THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 4(2), 184-196

- Ain, L. K., & Lukiarti, M. M. (2026). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Rembang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 9(1), 39–47.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai camat di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 1207-1216
- Mayasari, N., Cholisoh, N., Armunanto, A., Hardika, I. R., Prameswari, Y., Widarnandana, I. G. D., Purwatiningsih, Putra, I. D. M. A. P., Satar, M., Kurniawan, R., Suhardi, Susanti, L., & Simarmata, N. (2022). Perilaku organisasi (I. Pranawukir & L. Siwiyanti, Eds.). CV Tohar Media.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022) Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Ekomabis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 518-525
- Munawir, A., & Iratu, H. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dalam Budaya Organisasi dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekodestinas*, 2(2), 104-112.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Octaryna, R.H., & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris/PPAT Ilmiah Dekrit Supatmo, SH., MH. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 141-150.
- Oktavianti, N., Sari, Y. L., & Nariah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 482-490.
- Primadhani, W. N., & Pitoyo, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Semarang Power Mandiri. *Matrik: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi*, 24(2), 173–182.
- Puspita, H. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

- PROVINSI DKI JAKARTA. Integrative Perspectives of social and science journal, 2(05 Oktober), 7922-7933.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTAINIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19-27.
- Putri, D., Egar, N., & Abdullah, G. (2025). The Influence of Work Discipline, Workload, and Organizational Culture On The Education Quality In Public Elementary Schools.
- Ramadhani, R. F., & Indra. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(2), 175–182.
- Riani, D. (2023). Budaya organisasi: Analisis deskriptif factor involvement, consistency, adaptability dan mission. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 7(2).
- Riti, K. Y. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Kabinet RI. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8(1), 2995–2999.
- Elvera, & Astarina. (2021). Metode penelitian (Edi S. Mulyanta (ed); i. Cetakan). Andi
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2, Cetakan ke-5). Alfabeta.
- Wahyuddin, H. (2023). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).