



The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On The Performance Of Employees Of The Pali Pamong Praja Police Unit (Satpol PP)

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pali

Wiwin Andriyani¹⁾, Sri Ermeila²⁾, RY Effendi³⁾, Ria Astri Yani⁴⁾

^{1,2,3,4)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ wiwinandriyani914@gmail.com ; ²⁾ ermeilasri05@gmail.com , ³⁾ effendiry@gmail.com , ⁴⁾ rhia170313@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2025]
Revised [25 Juni 2025]
Accepted [26 Juni 2025]

KEYWORDS

Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada analisis mengenai sejauh mana budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI. Kedua faktor tersebut dianggap berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja, terutama dilingkungan instansi pemerintah yang menuntut profesionalisme serta tingkat kedisiplinan yang tinggi. Penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan data yang diperoleh melalui survey dan wawancara. Penulis terlibat langsung dalam pengambilan data dengan membagikan kuesioner pada 40 responden dan melakukan wawancara kepada salah satu pegawai negeri sipil di lingkungan Satpol PP PALI. Data dianalisis melalui metode regresi linear berganda. Penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP PALI sebesar 62.8%. Adapun sisahnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi motivasi, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja.

ABSTRACT

This study focuses on the analysis of the extent to which organizational culture and work discipline influence the performance of PALI Civil Service Police Unit (Satpol PP) employees. Both factors are considered to play an important role in supporting performance improvement, especially in government agencies that demand professionalism and a high level of discipline. The study was conducted quantitatively, with data obtained through surveys and interviews. The author was directly involved in data collection by distributing questionnaires to 40 respondents and conducting interviews with one of the civil servants in the PALI Satpol PP environment. Data were analyzed using multiple linear regression methods. This study revealed that organizational culture and work discipline simultaneously or together have a significant influence on the performance of PALI Satpol PP employees by 62.8%. The rest is influenced by several factors including motivation, leadership, training and development and work environment.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dianggap sebagai komponen kunci dalam organisasi, tanpa SDM aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan berjalan secara maksimal. Dengan adanya tujuan organisasi yang ingin dicapai, dapat membantu anggota organisasi untuk memiliki etos kerja yang tinggi, menjadi lebih disiplin, meningkatkan kemandirian dan kemampuan, dan mendapatkan keuntungan bersama-sama. MSDM memainkan peran krusial dalam pengelolaan sebuah organisasi. Tujuan utama dari MSDM adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi, (Yani & et.al, 2025). Begitupula dengan tujuan organisasi juga harus di capai oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Satpol PP PALI merupakan instansi daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan keamanan dan ketertiban serta kepatuhan terhadap peraturan daerah di Kabupaten PALI. Salah satu indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai meliputi budaya organisasi dan tingkat kedisiplinan kerja, karena budaya organisasi mencakup sekumpulan kepercayaan, nilai, dan norma yang berasal dan dibina dari lingkungan organisasi. Nilai dan Norma tersebut berdampak signifikan terhadap perilaku anggota organisasi dalam memenuhi tanggung jawabnya, dan performa mereka sangat menentukan apakah organisasi berhasil dalam mencapai sasaran yang sudah ditentukan, (Amalia & Astuti, 2020).

Pegawai Satpol PP PALI ini masih belum optimal dalam menerapkan budaya organisasi dan disiplin kerja. Salah satu kebiasaan yang sering dijumpai adalah pegawai yang terlambat, pulang cepat, begitu juga dengan adanya beberapa pegawai yang sering tidak hadir di tempat kerja. Walaupun sudah

ada peraturan yang ditetapkan oleh Bupati PALI No 3 Tahun 2022, tetapi sebagian dari pegawai tersebut masih ada yang tidak mentaatinya.

Selain Budaya Organisasi, Disiplin Kerja turut berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Dimana, apabila karyawan tidak menunjukkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, hasil yang dicapai tidak akan memuaskan. Kinerja yang optimal ialah kinerja yang sesuai dengan pedoman atau prosedur yang telah ditentukan sebagai standar, (Budiansa, 2021).

Suatu organisasi atau instansi harus memiliki

Tingkat kesadaran pegawai yang tinggi dalam mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku menunjukkan adanya disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan adalah elemen penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin optimal. tanpa adanya disiplin yang kuat, organisasi akan kesulitan mencapai hasil yang maksimal, (Ermeila & et.al, 2023).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, fenomena yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI menandakan bahwa masih ada[sejumlah pegawai yang belum menjalankan aturan sesuai arahan pimpinan. Hal tersebut terlihat melalui adanya pegawai yang masih melakukan kesalahan dan tidak mengikuti aturan yang berlaku di organisasi tersebut.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, sehingga judul penelitian ini ialah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI”.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen ialah proses pengelolaan seluruh sumber daya, termasuk manusia, untuk memaksimalkan pemanfaatan dan mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan MSDM meliputi proses penggunaan, peningkatan, pengukuran, Apresiasi, serta pengelolaan pribadi yang bekerja dalam suatu organisasi atau kelompok kerja. MSDM juga dapat diartikan sebagai upaya mengelola dan memanfaatkan potensi yang dimiliki setiap individu, (Sinambela, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang ilmu atau pendekatan yang bertujuan untuk mengatur hubungan dan peran karyawan secara optimal, baik dari segi efisiensi maupun efektifitas. Bertujuan untuk memaksimalkan potensi SDM demi meraih sasaran yang ditetapkan bersama antara perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal, (Ermeila & et.al, 2025).

Fungsi-fungsi MSDM sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yakni :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan (maintenance)
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian (Separation)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah nilai, ide, kebiasaan, dan perasaan yang berasal dari keyakinan pokok organisasi yang kemudian diterima dan dipraktikkan oleh para pimpinan kepada anggotanya, (Busro, 2020). Berikut beberapa indikator menurut Busro (2020) :

1. Jaminan Diri (self assurance)
2. Ketegasan dalam bersikap (decisiveness)
3. Kemampuan dalam pengawasan (supervisory ability)
4. Kecerdasan emosi (intelligence)
5. Inisiatif (initiative)

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Lewaherilla & et.al (2021):

1. Kondisi fisik, mencerminkan upaya seseorang dalam menjaga kesehatannya, yang ditunjukkan melalui tubuh yang sehat serta bebas dari sakit maupun penyakit yang berkepanjangan
2. Kondisi mental perilaku, meliputi pikiran, emosi, serta keadaan kejiwaan seseorang, berperan sebagai pendorong atau landasan dalam bertindak.



3. Keadaan sosial, ekonomi dan budaya, mengharuskan masing-masing individu yang telah dewasa untuk memiliki status yang mencerminkan peranannya secara wajar
4. Kondisi lingkungan tertentu dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan dan ketidakseimbangan individu.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja ialah bentuk kesadaran diri pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta aturan sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, (Sinambela, 2021). Menurut Rifa'i & Rusydi (2024) Indikator Disiplin Kerja Yaitu :

1. Kepatuhan terhadap aturan
2. Kepedulian terhadap tugas
3. Komitmen terhadap tugas
4. Keteladanan

Kinerja Pegawai

Kinerja mengacu terhadap hasil yang diperoleh oleh seseorang berdasarkan dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja seorang karyawan akan maksimal jika ia memiliki keahlian tinggi dan motivasi yang diperoleh, seperti upah yang sesuai dengan kesepakatan, (Ermeila & et.al, Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang, 2025). Menurut Kasmir (2019), Indikator kinerja pegawai meliputi :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan Biaya

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif yang dilakukan yaitu dengan survey dan wawancara kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI. Guna menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan Uji Regresi Linear Berganda melalui aplikasi SPSS 26. Data yang terkumpul pada penelitian ini mengacu pada hasil tanggapan responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI yang dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan sampel yang diperoleh melalui Teknik sampling Non-Probabilitas Yaitu Sampling total, sebanyak 40 pegawai PNS dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini berhipotesis bahwa :

H0 : Tidak ada Pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI.

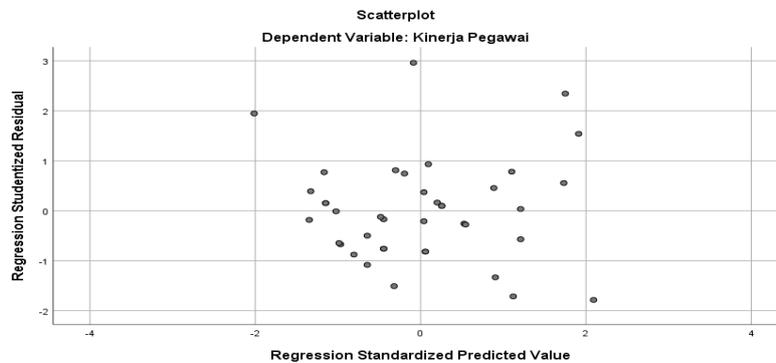
H1 : Adanya Pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja baik Secara Simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas Data

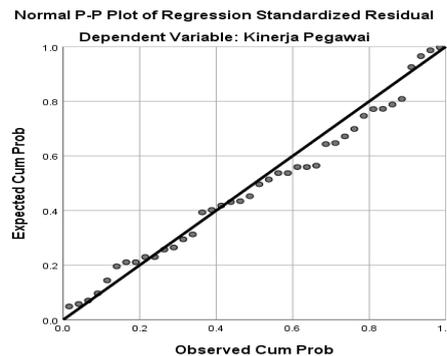
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Pada gambar 1 di atas, Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Probability Plots*. Data atau titik residual tersebar sepanjang garis diagonal dan mengiringi pola garis tertentu, itu menunjukkan model regresi selaras dengan asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 26, 2025

Gambar 2, merujuk bahwa beberapa titik tersebut tersebar secara acak, tidak ada pola spesifik dan berada di sekitar garis 0 pada sumbu Y, yang mengindikasikan bahwa asumsi homokedastisitas terpenuhi dan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.609	1.641
	Disiplin Kerja	.609	1.641

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa dari kedua variabel independent di atas nilainya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka, dapat dikatakan bahwa uji regresi di atas tidak terjadi multikolinearitas.



Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.667	2	94.833	31.243	.000 ^b
	Residual	112.308	37	3.035		
	Total	301.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Pada tabel 2 dapat di lihat nilai F hitung 31.243 > F tabel 3.25 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara simultan, variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.710	3.246		2.067	.046
	Budaya Organisasi	.357	.109	.420	3.270	.002
	Disiplin Kerja	.397	.111	.459	3.575	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Pada tabel 3, terlihat hasil pengujian parsial variabel Budaya Organisasi didapatkan t hitung 3.270 > t tabel 2.026 dengan signifikan 0.002 ≤ 0.05, H₀ ditolak dan H₁ diterima yang menandakan sehingga budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) PALI. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja 3.575 > t tabel 2.026 dengan signifikan 0.001 ≤ 0.05 H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) PALI.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β₁ β₂ = Koefisien regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

e = Standar eror

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.710	3.246		2.067	.046
	Budaya Organisasi	.357	.109	.420	3.270	.002
	Disiplin Kerja	.397	.111	.459	3.575	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Menurut tabel 4, dapat di simpulkan dengan demikian persamaan regresi linear berganda memiliki nilai sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 6.710 + 0.357 X_1 + 0.397 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan itu, dapat dikatakan bahwa :

- Nilai α konstanta sebesar 6.710, ini menunjukkan besarnya nilai dari variabel Kinerja Pegawai. Maksudnya jika variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja hasilnya 0, maka Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan atau bernilai sebesar 6.710.
- Nilai β_1 dari Variabel Budaya Organisasi yaitu 0.357, yang menandakan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, jika setiap kenaikan 1 kesatuan pada variabel Budaya Organisasi, dengan demikian nilai variabel Kinerja Pegawai akan bertambah atau mempengaruhi sebesar 0.357.
- Nilai β_2 dari Variabel Disiplin Kerja yaitu 0.397, ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, jika setiap kenaikan 1 kesatuan pada variabel Disiplin Kerja, maka nilai dari Variabel Kinerja Pegawai akan bertambah atau mempengaruhi sebesar 0.397.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.608	1.742
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Dari tabel 5 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (R²), yaitu 0.628, yang berarti pengaruh variabel independent Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 62.8%. Sedangkan 37.2% adalah akibat dari faktor lain, yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan pada tabel koefisien determinasi bahwa nilai koefisien *R Square* yang diperoleh 0.628. Artinya, 62.8% variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan 37.2% merupakan pengaruh dari beberapa faktor lain, diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, serta aspek lingkungan kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$0.357 X_1 + 0.397 X_2 = e$$

Jika nilai e = 37.2%, maka

$$0.357 + 0.397 + 37.2 \% = 100\%$$

$$0.357 + 0.397 = 100\% - 37.2\%$$

$$0.357 + 0.397 + 37.2\% = 62.8\%$$

Pengaruh X₁ Budaya Organisasi Terhadap Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI

$$(\%) \text{ Pengaruh Independent} = \frac{0.357}{0.754} \times 62.8\% = 0,297$$

Sehingga dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi sebesar 29.7%, artinya masih kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Ini mencerminkan bahwa budaya organisasi yang ada masih belum berkembang dengan baik oleh pegawai Satpol PP PALI.

Pengaruh X₂ Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI

$$(\%) \text{ Pengaruh Independent} = \frac{0.397}{0.754} \times 62.8\% = 0,331$$

Dengan demikian dapat dilihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 33.1%, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut analisis dan hasil penelitian yang sudah dipaparkan, dapat di lihat dimana Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) PALI, dengan pengaruh sebesar 62.8% dan sisahnya 37.2 % terpengaruh oleh berbagai faktor, di antaranya Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi serta disiplin dalam bekerja memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja secara signifikan.

Saran

Merujuk pada hasil penelitian, penulis mengajukan saran agar :

1. Diharapkan kepada Pimpinan Satpol PP PALI dapat membangun, memperkuat dan meningkatkan budaya organisasi yang positif. Selain itu, pelatihan serta pembinaan bagi para pegawai perlu ditingkatkan guna memperdalam pemahaman mereka. Hal ini penting karena budaya organisasi yang solid dapat mendorong terciptanya sikap kerja yang professional serta meningkatkan kesadaran pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Perlu adanya peningkatan dalam pengawasan yang konsisten terhadap penerapan disiplin, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disamping itu, perlu diberikan sanksi yang sesuai bagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan.
3. Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) PALI. untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat menyertakan variabel-variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Penambahan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amalia, N., & Astuti, P. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Fokus*, Vol. 10 No.02, 729-741.
- Budiansa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Busro, M. d. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia Edisi ke-1 cetakan 2*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Ermeila, S., & et.al. (2023). Analisis Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1169-1178.
- Ermeila, S., & et.al. (2025). Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Universitas PGRI Palembang*, 750-761.
- Fariyad, N., Austin, T., & Ibrahim, I. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 7(4), 34-39.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Cetakan-23*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lewaherilla, N. C., & al, e. (2021). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Rifa'i, M., & Rusydi, A. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)*. Medan: UMSUPRESS.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Yani, R. A., & et.al. (2025). Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 750-761.
- Yani, R. A., & et.al. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Widina Media Utama.