



Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division

Vranvita Fitri Aulia Ardani^{1*}, Fera Nelfianti²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: vranvitafitri291002@gmail.com^{1*}, fera.fnf@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: vranvitafitri291002@gmail.com¹

Abstract. *Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division is a company that specializes in toll road management and toll road services. The focus of this study is to identify the influence of work culture and work discipline on the performance of employees at Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division. The method used is a quantitative associative-causal analysis. The research sample consisted of 60 people using a saturated sample. Questionnaires were distributed to collect data both online and offline, and the data were analyzed using IBM SPSS. The results of the partial tests indicated that work culture has a positive and significant effect on employee performance, and that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The multiple regression test revealed that work culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The percentage of employee performance attributed to work culture and work discipline is 52%, while 48% is attributed to other aspects. This research indicates that work culture and work discipline are factors that influence the performance of employees at the Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division.*

Keywords: *Employee Performance; Jasamarga Metropolitan Tollroad; Regional Division; Work Culture; Work Discipline.*

Abstrak. *Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division ialah perusahaan yang menekuni bidang pengelolaan jalan tol dan pelayanan jalan tol. Fokus penelitian ialah mengidentifikasi pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division. Metode yang dipakai ialah kuantitatif asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 60 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam mengumpulkan data baik online maupun offline, kemudian data dianalisis menggunakan IMB SPSS. Hasil uji parsial mengemukakan bahwasanya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan mengemukakan bahwasanya budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persentase kinerja karyawan dipengaruhi budaya kerja dan disiplin kerja ialah 52% serta 48% ialah elemen lain. Penelitian ini mengindikasikan budaya kerja dan disiplin kerja ialah unsur yang berpengaruh atas kinerja karyawan Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division.*

Kata kunci: *Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Jasamarga Metropolitan Tollroad; Kinerja Karyawan; Regional Division.*

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan ialah elemen utama dalam mendorong kesuksesan tujuan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang terbaik sanggup menjalankan pekerjaan secara efektif, bertanggung jawab, serta mendorong kualitas pelayanan. Kinerja yang baik dibutuhkan agar pekerjaan dapat dituntaskan selaras dengan tugas yang dipercayakan. Menurut Sundawa et al., (2026), kinerja karyawan ialah salah satu elemen yang mendorong capaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penataan sumber daya manusia wajib diperhatikan dalam pengembangan kinerja karyawan.

Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division merupakan badan usaha yang beroperasi pada sektor pengelolaan dan operasional jalan tol, sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam menunjang kelancaran operasional dan pelayanan kepada pengguna jalan tol. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan adanya keterlambatan kehadiran karyawan pada hari-hari tertentu. Kondisi tersebut perlu dicermati karena dapat menghambat penuntasan tugas yang berkaitan dengan keselamatan dalam menjalankan operasional.

Budaya kerja dan disiplin kerja menjadi hal penting dalam mendorong kinerja karyawan. Budaya kerja berkenaan dengan kebiasaan, nilai-nilai, serta peraturan yang menjadi landasan dalam menjalankan pekerjaan, sementara disiplin kerja berkenaan dengan kepatuhan, ketepatan waktu, kehadiran, serta penuntasan pekerjaan. Penerapan yang tepat diharapkan mampu memotivasi karyawan agar menjalankan tugas lebih terarah dan bertanggung jawab.

Studi terdahulu terdapat perbedaan. Menurut Mulyani & Lisnawati, (2022), budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, menurut Marpaung & Darmawan, (2022), budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menentukan bagaimana pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja atas kinerja karyawan Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya kerja

Menurut Rivai Budaya kerja ialah kerangka kerja yang mengarahkan perilaku sehari-hari dan pengambilan keputusan karyawan agar sejalan dengan tujuan perusahaan (Damayanti & Wibawa, 2023). Menurut Triguno Budaya kerja merupakan prinsip yang dilandaskan berdasarkan pemahaman yang tertanam dalam kehidupan suatu perusahaan dan tergambar dari perbuatan, tingkah laku, keyakinan, angan-angan, gagasan, serta perwujudan dalam bentuk pekerjaan atau aktivitas bekerja (Hasanah & Maunah, 2023). Menurut Taliziduhu Ndraha Budaya kerja ialah sekumpulan nilai-nilai inti yang disebut sebagai kerangka konseptual dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu kelompok (Batara et al., 2024). Maka disimpulkan bahwasanya budaya kerja ialah kumpulan dari nilai-nilai, filosofi, gagasan, dan standar yang mengarahkan perilaku, sikap, pengambilan keputusan, serta kinerja karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan yang mendorong produktivitas yang lebih baik

dan pencapaian tujuan organisasi, budaya kerja berfungsi sebagai pengarah tingkah laku karyawan supaya selaras dengan sasaran perusahaan. Menurut Taliziduhu Ndraha ada beberapa indikator dalam budaya kerja, yaitu kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai (Sukartini & Gaol, 2022).

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno Disiplin kerja didefinisikan sebagai upaya untuk mengubah perilaku atau kebiasaan dari karyawan dengan memperbaiki kesadaran dan kemauan karyawan agar mematuhi kaidah serta ketentuan sosial yang berlaku pada perusahaan (Aprilliana & Dhasa, 2024). Sementara Rivai, Veithzal, dan Sagala, mendefinisikan disiplin kerja sebagai penerapan rancangan manajer yang berhubungan dengan karyawan dalam usaha meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi seluruh aturan (Nawipa et al., 2025). Menurut Simamora Disiplin kerja adalah proses yang bertujuan untuk mengoreksi atau memberikan hukuman pada karyawan yang menyalahi peraturan atau ketentuan perusahaan (Said et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja merupakan sikap dan usaha dalam menumbuhkan kesadaran serta kesediaan karyawan agar menaati peraturan dan kebijakan yang berjalan di perusahaan, serta menjalankan kewajiban dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tindakan kolektif atau sanksi atas pelanggaran dapat menjadi bagian dari disiplin kerja. Ada lima indikator pada disiplin kerja menurut Simamora, yakni kepatuhan terhadap peraturan, efektifitas bekerja, perbuatan kolektif, kehadiran tepat waktu, dan menuntaskan tugas tepat waktu (Setyawati & Arifin, 2024).

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge Kinerja didefinisikan sebagai salah satu pencapaian dari seorang pekerja sejalan dengan ketentuan yang telah diberlakukan untuk pekerjaan tertentu (Yudhatama & Maswanto, 2025). Menurut Wirawan Kinerja ialah hasil dari tugas-tugas atau indikator dari suatu pekerjaan atau profesi sepanjang masa waktu tertentu (Rukanda & Faisal, 2023). Menurut Suwanto dan Donni mendefinisikan Kinerja merupakan unjuk kerja atau *performance*. Kinerja dapat dimaknai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja karyawan. Jika ingin mengetahui tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui dari level kerjanya (Suwanto et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwasanya tingkat keberhasilan karyawan dalam menuntaskan kewajiban dan tanggung jawabnya secara efektif dalam kurun waktu tertentu, yang dievaluasi berlandaskan tolak ukur, target, atau standar yang telah diputuskan terlebih dahulu, dapat dirangkum sebagai kinerja karyawan. Kinerja mengintegrasikan baik dari aspek kuantitas operasional yang sudah dituntaskan maupun tingkat mutu capaian yang direalisasikan selarah terhadap perintah yang diamatkan. Selain itu,

kinerja ialah indikator penting untuk mengevaluasi seberapa baik suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suwanto dan Donni mengemukakan ada enam indikator dalam kinerja karyawan, diantaranya kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptibilitas, dan kerjasama (Sapitri & Pancasasti, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan ialah kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif kausal, dengan tujuan mempelajari pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Jasamarga Metropolitan tollroad Regional Division. Sebanyak 60 karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menerapkan teknik *nonprobability sampling* melalui metode *sampling* jenuh dalam menentukan sampel. *Sampling* jenuh ialah metode penetapan sampel dengan keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Machali, 2018). Melalui penerapan metode tersebut, sebanyak 60 karyawan yang menjadi sampel penelitian.

Kuesioner berskala *likert* digunakan pada penelitian ini sebagai instrumen pengumpulan data. Prosedur pengumpulan data berlangsung selama dua minggu, yakni pada 25 Mei hingga 05 Juni 2026. Kuesioner didefinisikan sebagai instrumen untuk memperoleh informasi melalui pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab (Amruddin et al., 2022). Dalam pelaksanaannya, kuesioner disebarkan kepada responden menggunakan dua cara, yakni secara *online* dengan *Google Form* dan secara *offline* dengan lembar kuesioner. Indikator dari setiap variabel penelitian dijadikan sebagai fokus dalam membuat pernyataan untuk kuesioner penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan IMB SPSS terhadap data yang telah diperoleh. Berdasarkan kriteria uji validitas ialah nilai *r* hitung harus lebih besar daripada *r* tabel (Ghozali, H, 2021), sedangkan nilai *Cronbach Alpha* pada uji reliabilitas harus lebih besar dari 0,60 (Alfiyah et al., 2022). Pada uji asumsi klasik, apabila nilai *sig* uji normalitas lebih besar dari 0,05 dinyatakan normal (Sonjaya et al., 2025). Uji multikolinearitas dilakukan berdasarkan syarat nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* lebih kecil dari 10 (Ghozali, H, 2021), sedangkan untuk uji heteroskedastisitas menggunakan kriteria nilai *sig* lebih besar dari 0,05 (Ghozali, H, 2021). Selanjutnya, pengujian secara parsial dilakukan melalui uji *t* dengan kriteria *t* hitung harus lebih besar dari *t* tabel (Ghozali, H, 2021), sedangkan uji simultan dilakukan melalui uji *f* dengan syarat *f* hitung lebih besar dari *f* tabel pada tingkat *sig* 0,05 (Ghozali, H, 2021). Uji koefisien determinasi digunakan berdasarkan (Ghozali, H, 2021) dan uji koefisien regresi mengacu pada (Machali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pengumpulan data terhadap 60 karyawan Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division diperoleh data sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian, dapat diketahui karakteristik 60 responden penelitian, yakni sia mayoritas penjawab dalam penelitian ialah usia di atas 45 tahun (51%). Jumlah penjawab berdasarkan jenis kelamin ialah 43 penjawab (71,7%) laki-laki dan 17 penjawab (28,3%) perempuan. Sementara untuk masa kerja didominasi dengan durasi lebih dari 15 tahun dengan penjawab (59,9%).

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas.

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,727-0,845	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,426-0,759	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,574-0,861	0,254	Valid

Tabel 1 menjelaskan bahwasanya seluruh butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel. Temuan ini menunjukkan bahwasanya butir-butir pernyataan untuk setiap variabel memenuhi persyaratan validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,879	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,740	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,60	Reliabel

Tabel 2 menjelaskan bahwasanya seluruh variabel uji menciptakan nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Temuan tersebut mengidentifikasikan setiap variabel telah menepati standar reliabilitas. Maka dari itu, semua pernyataan dalam kuesioner dinilai dapat diandalkan sebagai uji data.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik.

Variabel	Hasil	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	0,200	Sig >0,05	Berdistribusi normal
Uji HeteroskedastisitasX1	0,773	Sig >0,05	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Uji HeteroskedastisitasX2	0,924	Sig >0,05	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Uji Multikolinearitas	Tolerance = 0,638; VIF = 1,567	Tolerance >0,10 dan VIF <10	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Tabel 3 menjelaskan bahwa setiap hasil uji asumsi klasik memenuhi kriteria. Pada uji normalitas, nilai Sig sebesar 0,200 dimaknai berdistribusi normal. Pada uji heteroskedastisitas nilai sig dari budaya kerja dan disiplin kerja ialah 0,773 dan 0,924, sehingga dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji multikolinearitas dengan nilai tolerance 0,638 serta nilai VIF 1,567, maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 4. Hasil Uji Parsial.

Variabel	T hitung	T tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	2,468	2,002	0,017	H0 ditolak dan H1 diterima
Disiplin Kerja (X2)	4,519	2,002	0,000	H0 ditolak dan H2 diterima

Tabel 4 menunjukkan bahwasanya t hitung pada budaya kerja ialah 2,468 dan nilai sig 0,017 maka $0,017 < 0,05$. Temuan tersebut mengidentifikasi hubungan parsial budaya kerja berpengaruh dengan H0 ditolak dan H₁ diterima. Sementara untuk disiplin kerja t hitung ialah 4,519 dan nilai sig 0,000, maka $0,000 < 0,05$. Temuan tersebut mengidentifikasi keterikatan parsial disiplin kerja berpengaruh dengan H0 ditolak dan H₂ diterima.

Uji Simultan

Tabel 5. Hasil Uji Simultan.

Variabel	F hitung	F tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Budaya Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)	31,269	3,16	0,000	H0 ditolak dan H3 diterima

Tabel 5 menyatakan bahwasanya uji simultan menghasilkan nilai sig 0,000 dan nilai f hitung 31,269. Dengan demikian, H0 ditolak dan H₃ diterima dengan simpulan budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi.

R	R Square	Adjusted R Square
0,723	0,532	0,506

Tabel 6 menjelaskan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) = $0,523 \approx 0,52 = 52\%$. Arti dari perhitungan ialah pengaruh simultan budaya kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan Jasamaga Metropolitan Tollroad Regional Division sebesar 52% dan 48% sisanya merupakan faktor lain.

Uji Koefisien Regresi**Tabel 7.** Hasil Uji koefisien Regresi.

Model	B
Constant	-7,095
Budaya Kerja (X1)	0,848
Disiplin Kerja (X2)	0,839

Tabel 7 menunjukkan informasi untuk melaksanakan uji koefisien regresi informasi yang didapat, yaitu: constant akan menjadi a dengan nilai -7,095, $b_1 = 0,848$ $b_2 = 0,839$. Setelah diketahui semua masukkan ke dalam rumus koefisien regresi.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2 X_2 = -7,095 + 0,848X_1 + 0,839X_2 \dots\dots\dots(i)$$

Nilai konstan sebesar -7,095, maka nilai kinerja karyawan adalah -7,095 jika budaya dan disiplin bernilai 0. Budaya kerja dan kinerja memiliki keterkaitan positif senilai 0,848. Sementara itu, disiplin kerja hubungan positif terhadap kinerja sebesar 0,839.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel budaya kerja mendapat t hitung ialah 2,468 serta nilai sig 0,017. Temuan ini memenuhi kriteria H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan tersebut mengidentifikasi bahwasanya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division. Temuan ini mendukung studi (Mulyani & Lisnawati, 2022) yang mengemukakan keberadaan pengaruh budaya kerja atas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan parsial pada disiplin kerja diperoleh t hitung ialah 4,519 serta nilai sig 0,000. Temuan ini memenuhi kriteria H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berlandaskan temuan tersebut, mengindikasikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division. Temuan ini mendukung studi

(Mulyani & Lisnawati, 2022) mengenai keberadaan pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan simultan, budaya kerja dan disiplin kerja memperoleh F hitung ialah 31,269 serta nilai sig 0,000. Temuan ini memenuhi kriteri H_0 ditolak dan H_3 diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division. Temuan ini sejalan dengan (Mulyani & Lisnawati, 2022) yang mengemukakan bahwasanya secara simultan budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh atas kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan pada Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division menunjukkan bahwasanya secara parsial budaya kerja memberikan pengaruh senilai 17%. Sementara itu, disiplin kerja juga mempunyai pengaruh secara parsial senilai 35%. Ketika diuji simultan, budaya kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh senilai 52%. Adapun sebesar 48% ialah indikator lain yang mempengaruhi kinerja.

Penerapan budaya kerja yang telah berjalan di Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division perlu dipertahankan sekaligus ditingkatkan agar dapat terus mendukung kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja juga perlu diperhatikan, terutama mengenai ketaatan pada peraturan, keakuratan waktu, serta penuntasan pekerjaan sesuai dengan tengat waktu yang telah disepakati. Berkat adanya perhatian terhadap kedua aspek tersebut, peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat dilakukan terus menerus. Bagi penelitian berikutnya diharapkan menggunakan variabel penelitian yang beragam untuk menguji pengaruh kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saat menuntaskan ini, penulis menerima berbagai bentuk doa dan dukungan dari orang terdekat. Penulis mengungkapkan banyak terima kasih kepada ibu Fera atas arahan dan bimbingan selama penyusunan. Penulis juga mengungkapkan banyak-banyak terima kasih pada Jasamarga Metropolitan Tollroad Regional Division atas izin dan kesempatan yang telah diberikan. Selanjutnya, penulis juga berterima kasih kepada keluarga serta teman atas dukungan, doa, dan motivasi semangat kepada penulis selama proses penelitian hingga penyelesaiannya.

DAFTAR REFERENSI

- Alfiyah, N., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2022). PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 101–110.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (F. Sukmawati (ed.); Pertama). PRADINA PUSTAKA. [https://repository.umb.ac.id/59/1/BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF _ ANOVA.pdf](https://repository.umb.ac.id/59/1/BUKU%20METODOLOGI%20PENELITIAN%20KUANTITATIF%20_%20ANOVA.pdf)
- Aprilliana, S., & Dhasa, E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai ASN Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 247–256.
- Batara, I., Hartati, E., & Fitriadi, H. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pembinaan, Budaya Kerja Dan Sikap Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 3(2), 225–232. <https://doi.org/10.37676/jambd.v3i2.6541>
- Damayanti, D., & Wibawa, P. (2023). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI VI YOGYAKARTA SUB DIPO LOKOMOTIF SOLOBALAPAN. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 247–254.
- Ghozali, H. I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (Kesepuluh). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, N., & Maunah, B. (2023). Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Kerja. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(2), 153–165. <https://doi.org/10.30762/joiem.v4i2.379>
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian kuantitatif* (A. Q. Habib (ed.); Pertama). Prodi Manajemen Pendidikan Islam bekerjasama dengan Perkumpulan Program Studi Managemen Pendidikan Islam (PPMPI).
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Mulyani, R., & Lisnawati, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Saga Multi Industri 1. *Jurnal Ekonomak*, 8(3), 75–87.
- Nawipa, D. M., Ibrahim, M. B. H., Mustajab, D., Noch, M. Y., & Irawan, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 506–524. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.551>
- Rukanda, A. J., & Faisal, A. (2023). PENGARUH KETERIKATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MNC Wahana Wisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 14–28. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>

- Said, I., Devialesti, V., & Arioen, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Saburai*, 274–281.
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 6(2), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERSERODA) DI KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis (JAPB)*, 7(1), 69–78. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/967/759>
- Sonjaya, R. P., Aliyya, F. R., Naufal, S., & Nursalman, M. (2025). Pengujian prasyarat analisis data nilai kelas : uji normalitas dan uji homogenitas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 1627–1639.
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–52. <https://doi.org/10.32834/jsda.v4i2.544>
- Sundawa, R. D., Nurdin, & Julaiha, P. (2026). F o k u s jurnal manajemen dan bisnis. *OPTIMASI KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN DISILIN KERJA*, 8, 13–23. <https://jurnal.uic.ac.id/fokus/article/view/444/283>
- Suwarto, Sugeng, & Oktavia, N. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara 7 (PTPN.7) Di Bekri. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(3), 648–656. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Yudhatama, P. A., & Maswanto. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Y dan Z Pada PT. Helpdezk Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(3), 104–116. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i3.4990>