



OPTIMASI KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN DISILIN KERJA

Rachmat Dimas Sundawa¹, Nurdin², Putri Julaiha³

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Ibnu Chaldun^{1,2}

Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Ibnu Chaldun³

Correspondent Email: dimassundawa123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimasi Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Jasa Marga *Toll Road Command Center (JMTC)*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarluaskan kepada 50 responden. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan teknis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Jasa Marga *Toll Road Command Center (JMTC)*. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan peningkatan disiplin kerja dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

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

Abstract

This study aims to analyze the optimization of employee performance through organizational culture and work discipline among employees of Jasa Marga Toll Road Command Center (JMTC). The study employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 50 respondents. Data analysis was conducted using the SPSS program with multiple linear regression analysis techniques. The results indicate that organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, at Jasa Marga Toll Road Command Center (JMTC). These findings emphasize the importance of strengthening organizational culture and improving work discipline to optimize employee performance.

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

Accepted Date: 29 Desember 2025

Publish Date: 2 Februari 2026

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan [1]. Kinerja karyawan merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor jasa yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan konsistensi layanan. Dalam konteks industri jalan tol, seperti Jasa Marga *Toll Road Command Center (JMTC)*, kinerja karyawan

memiliki peran krusial karena berkaitan langsung dengan pengelolaan lalu lintas, respons terhadap kondisi darurat, serta pelayanan informasi kepada pengguna jalan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan agar mampu mendukung pencapaian tujuan operasional dan pelayanan publik yang optimal.

Fenomena yang terjadi di berbagai organisasi jasa menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor internal organisasi, seperti budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja karyawan yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan rendahnya komitmen, kurangnya koordinasi, dan menurunnya kualitas kinerja. Budaya organisasi yang diterapkan di Jasa Marga *Toll Road Command Center (JMTC)* yaitu mengacu kepada tata nilai AKHLAK, yang secara rinci dapat dilihat pada gambar 1. di bawah ini:



Gambar 1. Nilai-nilai Budaya Organisasi JMTC, (website BUMN, 2025)

Selain budaya organisasi, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja menjadi aspek penting dalam menjamin kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur operasional, dan standar kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan waktu dan akurasi tinggi. Kedisiplinan sebagai adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi [2].

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja [3]. Begitupun disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4] di berbagai sektor organisasi. Namun demikian, perbedaan karakteristik organisasi, sistem kerja, serta tuntutan operasional menyebabkan hasil penelitian tersebut belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi pada unit kerja berbasis *command center* di sektor jalan tol. JMTC memiliki karakteristik kerja yang dinamis, berbasis teknologi informasi, serta menuntut koordinasi dan respons cepat dalam menghadapi kondisi lalu lintas dan situasi darurat. Oleh karena itu,

diperlukan kajian empiris yang secara khusus mengkaji peran budaya organisasi dan disiplin kerja dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada konteks JMTC.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman empiris mengenai sejauh mana budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jasa Marga Toll Road Command Center (JMTC). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam kurun waktu tertentu [5]. Lebih lanjut, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien melalui pencapaian indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. [6]. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pendekatan *Key Performance Indicators (KPI)* untuk menilai pencapaian hasil kerja yang spesifik dan relevan terhadap tujuan organisasi [7]. Sehingga di dapatkan sintesis bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab kerja,

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai-nilai yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi, serta menjadi pedoman perilaku kerja. Budaya yang kuat merujuk pada penerimaan nilai-nilai utama organisasi oleh karyawan sehingga menciptakan keseragaman pola pikir dan tindakan yang mendukung tujuan organisasi [8]. Budaya ini membantu menciptakan keseragaman persepsi terhadap tujuan, strategi, serta aturan kerja yang diyakini akan meningkatkan efektivitas organisasi. [9]. Lebih lanjut penelitian tentang budaya organisasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan, meskipun variabel keterikatan karyawan tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut [10].

Dari uraian di atas, maka dapat disintesiskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman perilaku kerja karyawan yang berperan dalam membentuk keselarasan, meningkatkan komitmen, serta mendorong efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan indikator yakni: nilai-nilai organisasi, norma dan aturan kerja, kerja sama tim, orientasi terhadap hasil, dan konsistensi perilaku kerja.

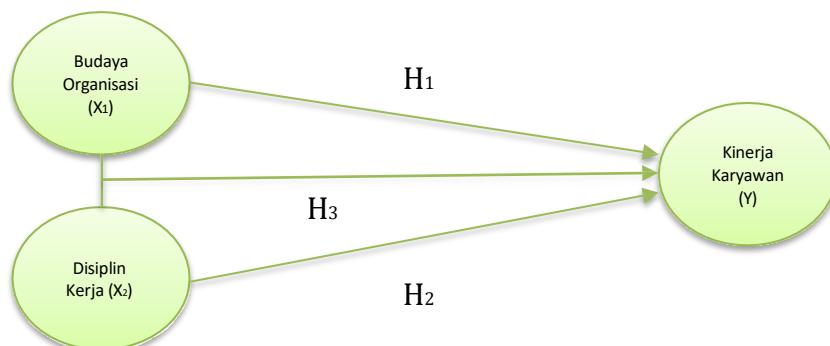
3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kerelaan individu untuk menaati peraturan, tata tertib, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai kebijakan organisasi sehingga tercipta keteraturan dan ketertiban dalam pekerjaan [11]. disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut [12].

Maka, didapatkan sintesis bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi guna menjamin keteraturan dan kelancaran pelaksanaan tugas. Dengan indikator: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, ketataan pada prosedur kerja, tanggung jawab kerja, dan konsistensi perilaku kerja,

4. Kerangka Pikir dan Hipotesis

Dari literatur dan studi empiris yang terurai di atas, maka dapatkan kerangka pikir yang dapat dilihat pada gambar 2. di bawah ini:



Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian, (dikelola peneliti, 2025)

Dari kerangka pikir penelitian pada gambar 2. Di atas, maka disusun Hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ha_1 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_0 : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ha_2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_0 : Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ha_3 : Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *Jasa Marga Toll Road Command Center* (JMTC), dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh, sehingga diperoleh 50 responden.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner kepada responden dengan skala likert, yakni: SS= sangat setuju, skor 5; S=Setuju, skor 4; RR=ragu-ragu, skor 3; TS=tidak setuju, skor 2; STS=sangat tidak setuju, skor 1, untuk variabel Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja. Sedangkan Variabel Budaya Organisasi menggunakan skala rating, yakni: SL= selalu, skor 5; SR=sering, skor 4; KD=sadang-kadang, skor 3; PR=pernah, skor 2; TP=tidak pernah, skor 1.

Analisis data dilakukan dengan program SPSS melalui tahapan uji instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Metode analisis dirumuskan sebagai berikut:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis statistic dengan software SPSS Statistic 25. Pengujian analisis yang dilakukan yaitu Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (data diolah SPSS)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
BO 1	0,713	0,3961	Valid
BO 2	0,792	0,3961	Valid
BO 3	0,657	0,3961	Valid
BO 4	0,499	0,3961	Valid
BO 5	0,563	0,3961	Valid
DK 1	0,822	0,3961	Valid
DK 2	0,836	0,3961	Valid
DK 3	0,674	0,3961	Valid
DK 4	0,706	0,3961	Valid
DK 5	0,622	0,3961	Valid
KK 1	0,714	0,3961	Valid
KK 2	0,617	0,3961	Valid
KK 3	0,797	0,3961	Valid
KK 4	0,729	0,3961	Valid
KK 5	0,737	0,3961	Valid

Berdasarkan data pada tabel 1. di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item untuk variabel Budaya Organisasi (BO), Disiplin Kerja (DK) dan Kinerja Karyawan (KK) berstatus valid dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (data diolah SPSS)

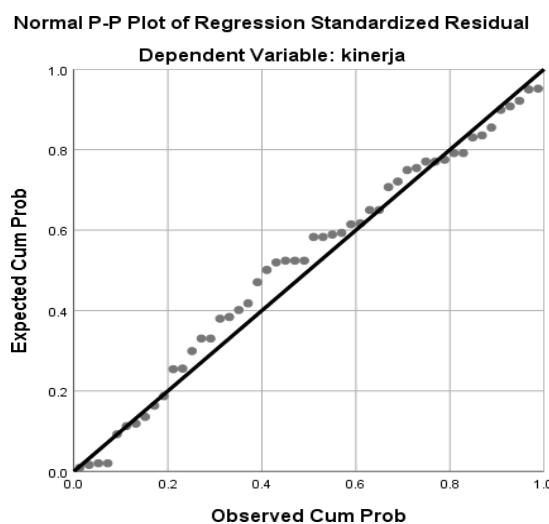
Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Nilai ketentuan Cronbach Alpha	Hasil keputusan
Budaya Organisasi (X1)	0,781	5	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,891	5	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	5	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2. di atas, bahwa Budaya Organisasi menghasilkan cronbach's Alpha sebesar 0,781, Disiplin kerja 0,891 dan Kinerja 0,762. Pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Maka hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja (Y) teruji reliabilitas sehingga dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa residual regresi pada model pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal, sehingga hasil uji t dan uji F dapat dipercaya. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan P-Plot, yang membandingkan probabilitas kumulatif data aktual dengan probabilitas kumulatif distribusi normal teoretis. Hasilnya ditampilkan dalam bentuk grafik titik-titik.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-Plot (data diolah SPSS)

Dari gambar 3. Di atas, hasil uji normalitas P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa ada data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

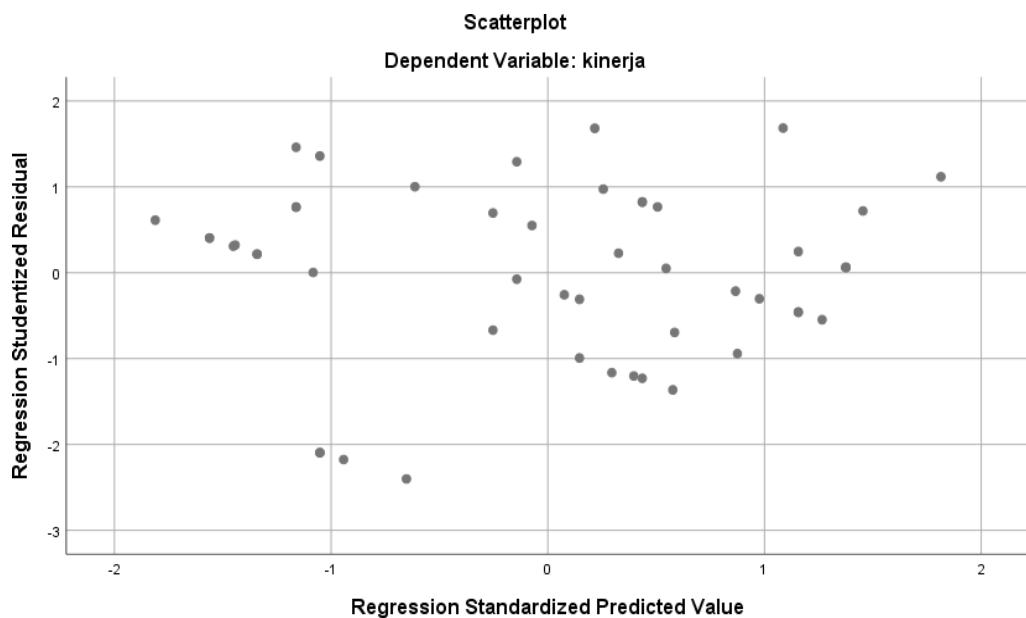
b. Uji Multikolienaritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolienaritas (data diolah SPSS)

Model	Collinearitas statistic	Perbandingan TOL	VIF	Perbandingan VIF	Keputusan
	Tolerance				
Budaya Organisasi	0,130	0,1	1,002	10,00	Tidak terjadi multiko
Disiplin kerja	0,343	0,1	1,002	10,00	Tidak terjadi multiko

Dari tabel 3. Di atas, terlihat bahwa nilai tolerance dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10 dan tidak ada satu nilai tolerance variabel independen yang memenuhi yaitu lebih dari 0,1 yang berarti tidak terjadi multikolirnaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (data diolah SPSS)

Berdasarkan hasil pengujian terlihat pada gambar 4. Di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini telah baik.

3. Uji Hipotesis Statistik

a. Regresi linear berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Liner Berganda (data diolah SPSS)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.034	3.917		.775	.442
budaya organisasi	.330	.083	.578	4.573	.000
Disiplin	.343	.063	.616	5.443	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4. di atas di dapatkan hasil dengan rumus pengujian regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

$$Y = \text{constant} + \text{budaya organisasi} + \text{disiplin kerja}$$

$$Y = 3,034 + 0,130(X_1) + 0,343(X_2)$$

Nilai konstanta sebesar 3,034 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi, disiplin kerja di anggap konstan terhadap kinerja karyawan pada kantor Jasa Marga Toll Road Command Center adalah 3,034.

a) Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,330 menyatakan bahwa variabel budaya organisasi bertanda positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Jasa Marga *Toll Road Command Center* adalah 0,130.

b) Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,343 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Jasa Marga *Toll Road Command Center* adalah 0,343.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (data diolah SPSS)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.034	3.917		.775	.442
Budaya Organisasi	.330	.083	.578	4.573	.000
Disiplin Kerja	.343	.063	.616	5.443	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5. di atas, bahwa uji parsial (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} 4,573 > t_{tabel} 1.67793 dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 di tolak, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- b) Nilai t_{hitung} 5,443 > t_{tabel} 1,67793 dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 di tolak, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara parsial.

c. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (data diolah SPSS)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	34.431	15.678	.000 ^b
	Residual	47	2.196		
	Total	49			

- a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), disiplin, budaya organisasi

Berdasarkan uji anova atau uji f dari output SPSS, terlihat pada tabel 6. di atas bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar $15.678 > F_{tabel}$ 3.19 dan probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis kedua diterima.

4. Pembahasan

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama dalam organisasi mampu membentuk perilaku kerja karyawan yang selaras dengan tujuan organisasi, sehingga mendorong peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja. Budaya organisasi yang kuat memberikan arah dan pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas serta memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi.

Selanjutnya, hasil pengujian juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja memiliki peran penting dalam menciptakan keteraturan dan konsistensi pelaksanaan tugas. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Budaya

organisasi berfungsi sebagai landasan nilai dan norma kerja, sementara disiplin kerja memastikan penerapan nilai-nilai tersebut dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi yang didukung oleh peningkatan disiplin kerja menjadi strategi penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, sementara disiplin kerja yang tinggi mendorong keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. Secara bersama-sama, kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penguatan budaya organisasi dan peningkatan disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Feeh, N.H., Herlambang, T., & Rozzadi, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 3(2).
- Mulyadi, Pratiwi, J., & Zubaidah, R.A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*. 25(1).
- Tarwijo, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Langgeng Kencana di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(4), 578–585. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10689>
- Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Harapan Sejahtera Gunung Sindur. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 173–180. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.30386>
- Sari, D. P., & Nugroho, A. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 145–156.
- Ika Khoirul Islamiyah, Aprih Santoso, & Nirsetyo Wahdi. (2021). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor Determinannya. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 41–48.
- Revita Sholikha & Wahyu Eko Pujianto. (2025). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (KPI). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis (JIMEB)*, 2(2), 599.
- Sumartik (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. UMSIDA Press
- Purwono, B. M., & Armanu, A. (2024). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(3).
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(2), 309–320.

Selfi Ariesni & Lise Asnur. (2024). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora (JPPSH)*, 5(3).

Putra, R. S., Siwi Agustina, T., & Aziz, A. A. B. (2025). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*.