

Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang

Anugrah Parsaulian Simarmata¹, Soroso², Muhamad Adhimawan Wijaya³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif, dengan populasi sebanyak 54 pegawai yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan kinerja pegawai sektor publik memerlukan sinergi antara penerapan budaya kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Aparatur Sipil Negara; BKPSDM*

Copyright (c) 2026 Anugrah Parsaulian Simarmata

□ Corresponding author :

Email Address : : mn22.anugrahsimarmata@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi, efektivitas kinerja aparatur sipil negara menjadi fokus penting dalam tata kelola pemerintahan publik, karena budaya kerja dan disiplin kerja berperan dalam menentukan hasil kerja pegawai di instansi pemerintah (Kelsum & Hikmah, 2025). Penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik, termasuk peningkatan efektivitas layanan dan produktivitas kerja (Becham et al., 2025). Selain itu, studi pada berbagai instansi negeri menegaskan bahwa penguatan budaya kerja yang positif mampu mendorong prestasi pegawai, sementara peningkatan disiplin kerja turut memperkuat komitmen kinerja (Kelsum & Hikmah, 2025).

Pemerintah Republik Indonesia terus melakukan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik dan penyedia layanan masyarakat, sehingga dituntut profesionalisme, integritas, serta disiplin tinggi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur ASN sebagai profesi

yang berlandaskan nilai dasar, kode etik, dan prinsip akuntabilitas, yang menjadi pedoman bagi pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menekankan bahwa kinerja ASN menjadi ukuran utama keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga budaya kerja yang baik dan kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Dengan demikian, UU dan PP tersebut memberikan kerangka hukum yang jelas bagi pengelolaan kinerja ASN di seluruh instansi pemerintah.

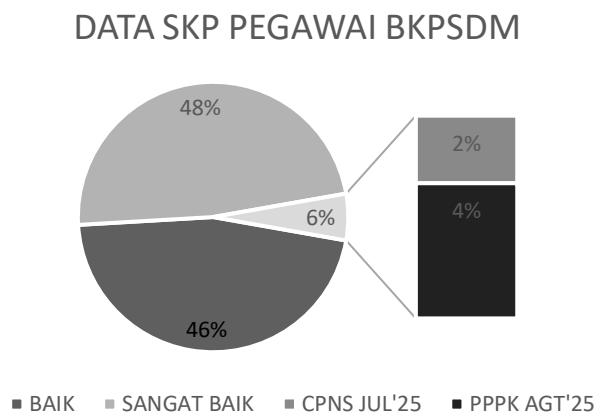
Dalam konteks pemerintahan daerah, menurut Mastoah (2025), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berperan strategis dalam pembinaan kedisiplinan ASN melalui pengawasan dan penegakan aturan disiplin kerja. Selain itu, BKPSDM juga berfungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia termasuk pengembangan kompetensi ASN untuk mendukung kinerja dan kualitas layanan publik. BKPSDM Kabupaten Karawang tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan dalam membangun budaya kerja dan menanamkan nilai kedisiplinan, sehingga menjadi lokus yang relevan untuk mengkaji pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan Wijaya Muhammad et al., 2025. Kinerja karyawan merupakan wujud pencapaian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan Wijaya Muhammad et al., 2025. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas pelaksanaan fungsi kepegawaian. Pencapaian kinerja yang optimal bergantung pada karyawan yang memenuhi tanggung jawabnya secara efektif dan akurat Wijaya Muhammad et al., 2024 . Tingkat kinerja yang optimal mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai target kinerja daerah sekaligus menjamin terselenggaranya pelayanan publik secara efektif. Pegawai dengan kinerja tinggi menunjukkan tingkat komitmen, ketepatan, dan efisiensi yang baik dalam menjalankan tugas administrasi maupun pelayanan kepegawaian (Sarta et al., 2023). Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, (Maharani & Yanuar, 2025) Menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi. Dalam birokrasi publik, kinerja ASN mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan masyarakat secara profesional. Kinerja optimal menunjukkan efektivitas fungsi kepegawaian, pencapaian target organisasi, dan terselenggaranya layanan publik berkualitas, dengan pegawai yang disiplin, tepat, dan efisien (Iriyanti et al., 2022).

Sebagai instrumen pengukuran kinerja ASN, pemerintah menerapkan sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019, penilaian kinerja ASN menjadi ukuran utama keberhasilan tugas dan pencapaian tujuan organisasi, mencakup sasaran kerja dan perilaku pegawai, serta mengaitkan kinerja dengan penghargaan, promosi, dan pengembangan kompetensi. Peraturan menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021 mengatur pedoman teknis penyusunan dan penilaian SKP, menetapkan indikator dan standar perilaku yang terukur, sekaligus

menghubungkan hasil kinerja dengan reward, sanksi, dan pengembangan karier. SKP sendiri berfungsi sebagai rencana dan hasil kerja yang wajib dicapai setiap pegawai dalam periode tertentu, menjadi alat evaluasi kinerja untuk menilai kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi, serta dasar pemberian penghargaan dan pembinaan karier

Berdasarkan Rekapitulasi Data SKP Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang Tahun 2024, dari 54 pegawai yang dinilai, sebanyak 26 pegawai memperoleh kategori "Sangat Baik", 25 pegawai berkategori "Baik", dan 3 pegawai berstatus CPNS/PPPK yang belum dinilai. Walaupun hasil tersebut menunjukkan capaian kinerja yang cukup baik, variasi nilai antar pegawai memperlihatkan adanya ketimpangan, yang menandakan belum tercapainya konsistensi kinerja di seluruh lini pegawai. Distribusi kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang berdasarkan hasil penilaian SKP Tahun 2024 ditunjukkan pada gambar berikut.



Sumber: Data Internal BKPSDM Kabupaten Karawang Tahun 2024

Diagram lingkaran (*pie chart*) tersebut menyajikan data SKP pegawai di BKPSDM yang menunjukkan persentase pencapaian kinerja berdasarkan kategori penilaian. Dari grafik terlihat bahwa 48% pegawai masuk dalam kategori Sangat Baik dan 46% berada pada kategori Baik. Adapun 6% lainnya merupakan pegawai baru, yang terdiri atas 4% PPPK Agustus 2025 dan 2% CPNS Juli 2025, ditampilkan secara terpisah sebagai rincian tambahan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai, yakni 94%, telah mencapai kinerja dengan kategori Baik dan Sangat Baik, sehingga secara umum tingkat kinerja pegawai tergolong tinggi. Sementara itu, persentase kecil pada CPNS dan PPPK menunjukkan adanya pegawai baru yang kemungkinan masih dalam proses penyesuaian atau belum memperoleh penilaian SKP secara menyeluruh.

Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi yang membentuk perilaku kerja pegawai, salah satunya adalah budaya kerja. Menurut Jazilah, (2023), budaya kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi sehingga mampu membentuk sikap kerja yang

positif serta meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap tugas yang dijalankan.

Hasil penelitian Noverina, (2020) menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja yang konsisten dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi serta mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun demikian, temuan tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waliamin et al., yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut disebabkan oleh kurang kuatnya internalisasi nilai-nilai organisasi dalam lingkungan kerja sehingga tidak mampu memengaruhi perilaku kerja pegawai secara optimal.

Selain budaya kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Heidrajchman, (2022), disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma yang berlaku. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan penggunaan waktu kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian Satato et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Maryam et al., (2020) Menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan dan penegakan aturan organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang.

Menurut Dessler (2013:30), *Human Resource* dalam Susanti et al., (2025) Manajemen adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan juga masalah keadilannya. Definisi ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia mencakup seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengembangan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, Opatha (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses ilmu dan seni yang meliputi pengaturan hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam rangka membantu pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Berdasarkan definisi ini, dapat dipahami bahwa teori MSDM menekankan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan pegawai melalui pengelolaan yang terencana, terarah, serta berkelanjutan.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi Suroso et al., 2025. Menurut Mandang et al., (2025) Budaya kerja merupakan konsep multidimensional yang mencerminkan sistem nilai, norma,

dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan, sekaligus merepresentasikan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi secara keseluruhan. Mangkunegara dalam Mukson, (2020) Memaknai budaya kerja sebagai rangkaian asumsi, nilai, dan norma yang berkembang dalam organisasi dan berfungsi sebagai kode etik bagi pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta menyatukan perbedaan latar belakang budaya individu. Oleh karena itu, budaya kerja tidak hanya dipahami sebagai kebiasaan kerja sehari-hari, tetapi juga sebagai sistem nilai yang membentuk pola pikir, sikap, dan tindakan pegawai yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Fajrullah, Fauzan, (2025) Menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat tidak hanya menjadi identitas organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang mengarahkan perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan, aturan, dan harapan bersama. Dalam konteks organisasi publik seperti BKPSDM Kabupaten Karawang, budaya kerja berperan penting dalam membentuk aparatur yang berintegritas, bertanggung jawab, profesional, serta berorientasi pada pelayanan publik, sehingga mampu menciptakan kepercayaan masyarakat dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan, yang tercermin melalui tujuh dimensi utama, yaitu inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko, perhatian terhadap rincian, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, serta stabilitas.

Menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016), Kusumawati et al., (2022), budaya kerja memiliki tujuh dimensi utama, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko yang berkaitan dengan dukungan organisasi terhadap kreativitas dan tanggung jawab pegawai, perhatian terhadap rincian yang mencerminkan ketelitian dan evaluasi kerja; orientasi pada hasil yang menekankan pencapaian target, orientasi pada manusia yang berkaitan dengan perhatian organisasi terhadap kenyamanan dan kebutuhan pegawai, orientasi tim yang menekankan kerja sama antarpegawai, agresivitas yang mendorong iklim kerja kompetitif dan terbuka terhadap kritik, serta stabilitas yang berkaitan dengan kemampuan organisasi mempertahankan kondisi kerja yang konsisten dan berkelanjutan.

Disiplin Kerja

Menurut Puspitasari et al. (2025), disiplin kerja merupakan salah satu unsur utama dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu unsur utama dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, serta berkaitan erat dengan tingkat kepatuhan terhadap peraturan organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Budiyanto & Wikan, (2020) Mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan organisasi yang diwujudkan melalui perilaku patuh terhadap seluruh aturan yang berlaku, sehingga mencerminkan kedewasaan moral dan kesadaran profesional pegawai.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Arsid & Sutoro, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian dan pembinaan diri yang bertujuan membentuk perilaku pegawai agar selaras dengan standar organisasi, di mana tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan ketertiban, efisiensi, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas, sedangkan rendahnya disiplin berpotensi menimbulkan

penurunan produktivitas serta perilaku kerja negatif. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Hanan et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Singodimedjo, Sutrisno dalam Kusumawati et al., (2022), disiplin kerja memiliki beberapa dimensi, yaitu mematuhi aturan waktu seperti ketepatan jam masuk, pulang, dan istirahat, mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan tata tertib dan etika kerja, ketaatan pada aturan perilaku di tempat kerja yang tercermin dari pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab serta hubungan kerja yang baik, dan menaati peraturan lainnya yang mengatur hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai dalam organisasi. Dimensi tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas secara tertib dan bertanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Menurut Nugraha, R. A., & Herawati, A. (2024), kinerja pegawai merupakan manifestasi nyata dari penerapan budaya kerja dan disiplin kerja dalam suatu organisasi, yang mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2016:9) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja tidak hanya menggambarkan produktivitas individu, tetapi juga kontribusi pegawai terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti motivasi dan disiplin kerja Putri Herlianto & Sri Rahayu, (2024). Menurut Syafrin & Rahman (2023), kinerja pegawai menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tersebut menunjukkan sejauh mana kegiatan atau program organisasi dapat dilaksanakan secara efektif sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut Bangun (2012:234) dalam Kusumawati et al., (2022), indikator kinerja pegawai meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Selain itu, Mondy, Noe, dan Premeaux dalam Donni Juni Priansa (2014:271), Kusumawati et al., (2022) menyebutkan bahwa kinerja juga dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama, yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

H₁: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

H₃: Budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, sekaligus menganalisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang yang berjumlah 54 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019). Variabel yang diteliti meliputi Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Budaya kerja diukur berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016), Kusumawati et al., (2022), yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Disiplin kerja diukur menggunakan dimensi menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) Kusumawati et al., (2022), yaitu kepatuhan terhadap aturan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan pada aturan perilaku kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan lainnya. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan dimensi menurut Bangun (2012) dalam Kusumawati et al., (2022) yang meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (Ghozali, 2018). Penelitian ini dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Budi (2021), kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung inilah yang akan menjadi tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian. Kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut: jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan kepada perhitungan instrumen sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

No	r hitung			r tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,703	0,446	0,784		Valid
2	0,682	0,669	0,832		Valid
3	0,632	0,837	0,753		Valid
4	0,583	0,886	0,747		Valid
5	0,737	0,743	0,791		Valid
6	0,657	0,822	0,738		Valid

7	0,786	0,802	0,827	0.361	Valid
8	0,661	0,710	0,778		Valid
9	0,730	0,666	0,875		Valid
10	0,800	0,812	0,803		Valid
11	0,756	0,779	0,694		Valid
12	0,681	0,853	0,894		Valid
13	0,669				Valid
14	0,766				Valid

Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Tabel Uji Realibilitas

Variabel budaya kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	14

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	12

Sumber (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,919, disiplin kerja (X2) sebesar 0,928, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,940. Menurut Imam Ghozali (2018), instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Karena seluruh nilai melebihi batas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Tabel 4. Uji Normalitas (*Kolmogorov-smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.45718949
Most Extreme Differences	Absolute		.049
	Positive		.049
	Negative		-.043
Test Statistic			.049
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.987
		Upper Bound	.984
			.989

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Sumber (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka lolos uji Uji Multikolinearitas

Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka tidak lolos uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.068	9.570		.739	.464		
	X1	.612	.117	.583	5.227	.000	.987	1.013
	X2	.164	.141	.129	1.160	.251	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber (Data diolah penulis, 2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai

tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	13.435	5.443		2.468	.017		
	X1	-.066	.067	-.135	-.990	.327	.987	1.013
	X2	-.114	.080	-.194	-1.418	.162	.987	1.013

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh hasil bahwa variabel Budaya Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,327 dan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,162. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	7.068	9.570		.739	.464		
	X1	.612	.117	.583	5.227	.000	.987	1.013
	X2	.164	.141	.129	1.160	.251	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 7 yang menunjukkan nilai koefisien regresi pada kolom *Unstandardized Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,068 + 0,612X1 + 0,164X2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 7,068, yang berarti bahwa apabila variabel Budaya

Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan ($X1 = 0$ dan $X2 = 0$), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) tetap berada pada angka 7,068

2. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 0,612, menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan Budaya Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,612 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,164, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,164 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.068	9.570		.739	.464		
	X1	.612	.117	.583	5.227	.000	.987	1.013
	X2	.164	.141	.129	1.160	.251	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber (Data diolah penulis, 2026)

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel budaya kerja (X1) sebesar 5,227 > t tabel yaitu 1,675 dan nilai sig yaitu 0.000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak artinya variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,160 < t tabel 1,675 dan nilai sig yaitu 0,251 > 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan

Jika nilai F hitung > F tabel atau sig < a maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai F hitung < F hitung atau sig > a maka Ha ditolak dan Ho diterima

Tabel 8. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628.407	2	314.203	15.219	.000 ^b
	Residual	1052.927	51	20.646		
	Total	1681.333	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber (Data diolah penulis, 2026)

Nilai F hitung sebesar 15,219 > nilai F tabel yaitu 3,18 dan nilai sig yaitu 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.349	4.544

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: (Data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan tabel koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,349. Hal menunjukkan bahwa variasi variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (budaya kerja dan disiplin kerja) sebesar 34,9%. Sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti (motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan)

Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel budaya kerja (X1) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kabupaten Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai, dan mendorong pelaksanaan tugas secara profesional dengan orientasi pada pencapaian hasil. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa dalam era reformasi birokrasi, budaya kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi hasil kerja aparatur sipil negara di instansi pemerintah (Kelsum & Hikmah, 2025). Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan serta produktivitas pegawai di sektor publik (Becham et al., 2025). Oleh karena itu, penguatan budaya kerja menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel disiplin kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai belum memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Karawang. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih berperan

dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya kerja, motivasi, maupun faktor organisasi lainnya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan, tetapi juga oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi yang membentuk perilaku kerja pegawai. Selain itu, kinerja pegawai juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif guna mencapai tujuan organisasi (Syafrin & Rahman, 2023). Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang apabila tidak didukung oleh faktor organisasi lainnya yang mampu meningkatkan komitmen dan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), variabel budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterkaitan berbagai faktor organisasi secara bersamaan, bukan hanya oleh satu variabel secara parsial. Budaya kerja berperan dalam membentuk nilai, sikap, serta perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sementara disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan tetap sesuai dengan aturan dan standar kerja yang berlaku. Penerapan budaya kerja yang baik disertai dengan kedisiplinan yang konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Putri Herlianto & Sri Rahayu, 2024) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena keduanya saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, yang mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan belum menjadi faktor utama dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, secara simultan budaya kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterkaitan berbagai faktor organisasi yang saling mendukung, sehingga penerapan budaya kerja yang positif disertai disiplin kerja yang konsisten secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Referensi :

- Arsid, A., & Sutoro, Moh. (2022). Optimalisasi Peran Disiplin Dan Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 141-150. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.440>
- Becham, D., Siregar, Z. M. E., & Hutagaol, A. S. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 312-325. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14720>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225-246. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2164322&val=14955&title=PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KELOLA JASA ARTHA](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2164322&val=14955&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20MOTIVASI%20STRES%20KERJA%20DAN%20PENGEMBANGAN%20KARIER%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20KELOLA%20JASA%20ARTHA)
- Fajrullah, Fauzan, D. (2025). Analisis Budaya dan Nilai-Nilai Organisasi (Studi Kasus PT Telkom Indonesia) agenda prioritas yang harus diakomodasi secara serius oleh manajemen . Proses rekrutmen ., *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, 4(April), 525.
- Heidrajchman. (2022). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. 3(1), 18. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/563/280/>
- Iriyanti, N., Hayati, R., & Rijali, S. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. [Http://jurnal.Stiatabalong.Ac.Id/Index.Php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/Index.Php/JAPB), 5.
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Citra Mulya Perkasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445-457.
- Jimi, J., Sitorus, R. J., Firdaus, F., Sobari, M. R., & Wijaya, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Dikabupaten Karawang). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 6(1), 124-134. <https://doi.org/10.32500/jebe.v6i1.7237>
- Kelsum, U., & Hikmah, K. (2025). Driving Civil Servants Performance through Work Discipline, Organizational Culture, and Internal Communication. *Strata Social and Humanities Studies*, 3(1), 48-58. <https://doi.org/10.59631/sshs.v3i1.357>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SUMBAWA). 3(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5>
- Maharani, R. P., & Yanuar, Y. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 140-154. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v9i1.33843>
- Mandang, N., Arfan Syahputra, M., Milang, A., & Layoo, N. (2025). The Influence of Organizational Culture on Employee Satisfaction and Loyalty at PT. Sarana Naju

- Lestari Banggai. *Journal of Management*, 4(1), 25–38.
<https://myjournal.or.id/index.php/JOM>
- Maryam, S., Purwanti, R. S., & Faruk, M. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship*, 2(1), 56–65.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2479>
- Mastoah, N. (2025). PERAN BKPSDM KOTA CIMAHI DALAM PEMBINAAN DISIPLIN ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA CIMAHI. *Https://Ejournal.Fisip.Unjani.Ac.Id/Index.Php/Jurnal-Academia-Praja*, 8.
<https://doi.org/10.36859/jap.v8i2.4550>
- Mukson. (2020). Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja : Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes Mukson Mukson Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Muhadi Setiabudi PENDAHULUAN Latar Belakang Manusia memiliki sumber daya besar sebagai modal ya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis: Performa Vol. 17, No. 2 September 2020 Budaya*, 17(2), 10–20.
<https://doi.org/10.29313/performa.v17i1.7544> 10
- Noverina, N. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso)*. (1), 300.
<http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/4915>
- Opatha, H. H. D. N. P. (2021). A Simplified Study of Definitions of Human Resource Management. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 11(1), 15.
<https://doi.org/10.4038/sljhrm.v11i1.5672>
- Puspitasari, T. W., Akbar, M. A., & Lina, R. (2025). Leadership Style and Work Discipline on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(1), 15–29. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i1.321>
- Putri Herlianto, F., & Sri Rahayu, R. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI JAKARTA PUSAT. In *JEAC : Journal of Economic Academic* (Vol. 1, Number 2). <https://academicjournal.org/index.php/jeac>
- Putrie, R. A., Wijaya, M. A., Hudiyah, D., & Patoni, K. S. (2025). *Analisis Penerapan Management By Objectives Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 3(4), 4738–4745.
- Sarta, R., Lisman Manurung, & Tita Rosita. (2023). Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau Dalam Pelayanan Publik. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 11(1). <https://doi.org/10.31289/publika.v11i1.8947>
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1), 1–7.
- Sofyandi, A., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Densha Indoguna Jaya. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10582–10592.
<https://doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3496>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, N. E., Hadiyati, E., Hendrakusuma, F. B., & Gunadi, G. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kayong Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(10), 2801–2818. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i10.4820>

- Syafrin, I., & Rahman, A. V. (2023). Model Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 629–634. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.598>
- Waliamin, J., Rahmadani, M. G., & Fransisko, R. (n.d.). *Template+Bhs+Indo+JEMAK+BD+1+Janu.* (2), 35–46.