

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI UD LINDA MAKMUR GRESIKWahyu Nur Diana¹, Kridho Hary Gunawan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dianad8899@gmail.com krido@untag-sby.ac.id

Abstract

Employee performance is a crucial factor in supporting a company's success amidst increasingly fierce business competition. This study aims to analyze the influence of organizational culture and the work environment on employee performance at UD Linda Makmur Gresik. This study used a quantitative approach with a causal associative approach. The study population was all 54 UD Linda Makmur employees, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. This included validity, reliability, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The t-test results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value > t-table and a significance level <0.05. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value > t-table and a significance level <0.05. The results of the F test show a calculated F value of 80.206 > F table 3.18 with a significance value of 0.000 < 0.05, which means that organizational culture and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value is 0.759, which indicates that 75.9% of employee performance variations are influenced by organizational culture and work environment, while the remaining 24.1% are influenced by other variables outside the research model.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Linda Makmur Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UD Linda Makmur sebanyak 54 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05, serta lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 80,206 > F tabel 3,18 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759, yang menunjukkan bahwa 75,9% variasi kinerja karyawan

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.	
---	--

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	
--	--

1. Pendahuluan

Di era globalisasi, persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi. SDM memegang peranan krusial karena menjadi penggerak utama dalam mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi, karena secara langsung memengaruhi produktivitas, efektivitas kerja, serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara optimal agar kinerja karyawan terus meningkat seiring dengan dinamika persaingan usaha.

Kinerja karyawan mencerminkan sikap mental dan perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian hasil yang lebih baik secara berkelanjutan. Kinerja yang optimal dapat mendorong pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta memperkuat posisi perusahaan di pasar. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan sering kali mengalami penurunan yang disebabkan oleh berbagai faktor internal organisasi, seperti lemahnya budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung (Putri, Wolor, dan Marsofiyati 2023)

Fenomena penurunan kinerja tersebut juga terjadi di UD Linda Makmur, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dakron sebagai bahan isian bantal dan guling di Gresik. Berdasarkan data internal periode 2022-2024, jumlah karyawan tetap sebanyak 54 orang, namun rata-rata produksi mengalami penurunan dari 1.260 unit per minggu pada awal 2022 menjadi 960 unit per minggu pada akhir 2024 atau turun sekitar 24%. Selain itu, tingkat kehadiran karyawan menurun dari 96% menjadi 87%, sementara tingkat turnover meningkat dari 2% menjadi 12%. Indeks kinerja karyawan juga mengalami penurunan dari skor 88 menjadi 70. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan dalam dua tahun terakhir.

Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada budaya organisasi. Beberapa karyawan menunjukkan penurunan disiplin kerja, melemahnya rasa memiliki terhadap perusahaan, serta kurang optimalnya kerja sama tim. Budaya organisasi yang kuat berperan dalam menanamkan nilai dan norma kerja positif yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan (Aqilla et al. 2024)

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di UD Linda Makmur masih kurang kondusif, seperti pencahayaan ruang produksi yang belum memadai, tingkat kebisingan mesin yang tinggi, serta suhu ruangan yang panas. Dari sisi nonfisik, hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga belum berjalan secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan konsentrasi kerja, menghambat produktivitas, dan berdampak negatif terhadap motivasi serta kinerja karyawan (Wicaksana, Rahadhini, and Suddin 2017)

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, serta mendukung peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Muhammad Iqbal 2022)

Kinerja karyawan pada akhirnya menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu

yang telah ditetapkan sebelumnya (Hatidah and Indriansyah 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Linda Makmur Gresik penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan manajerial dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Syech 2024)

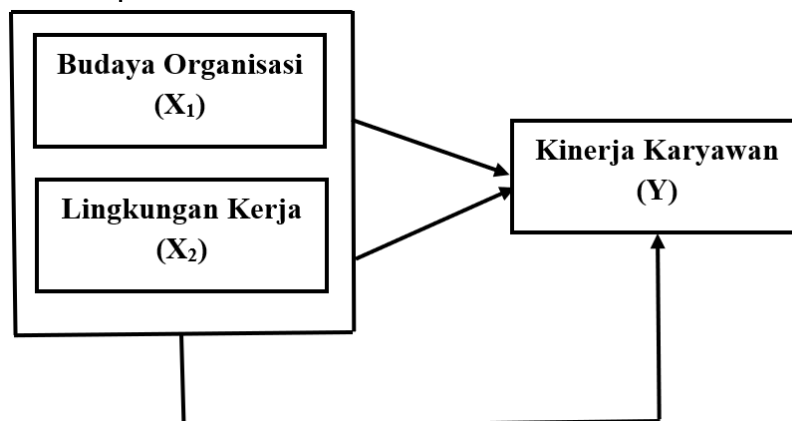
Budaya Organisasi

Menurut (Baranti, Anwar, and Qamaruddin 2024) budaya organisasi merupakan sekumpulan keyakinan, perilaku, asumsi, serta nilai yang dimiliki bersama oleh para anggotanya. Hal ini membentuk cara berperilaku dan berinteraksi antar anggota, sekaligus memengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, secara langsung ataupun tidak langsung, yang mampu memberikan pengaruh terhadap dirinya maupun hasil kerjanya (Muhammad Iqbal 2022).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1: Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UD Linda Makmur Gresik dengan tujuan memperoleh data terkait budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan observasi. Populasi penelitian mencakup

seluruh karyawan UD Linda Makmur Gresik yang berjumlah 54 orang, dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS melalui tahapan editing, coding, dan tabulasi data. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Tahap analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Signifikansi
Budaya Organisasi (X1)	X1_1	0.316	0,273	Valid
	X1_2	0.541	0,273	Valid
	X1_3	0.520	0,273	Valid
	X1_4	0.451	0,273	Valid
	X1_5	0.685	0,273	Valid
	X1_6	0.570	0,273	Valid
	X1_7	0.468	0,273	Valid
	X1_8	0.490	0,273	Valid
	X1_9	0.496	0,273	Valid
	X1_10	0.462	0,273	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2_1	0.405	0,273	Valid
	X2_2	0.432	0,273	Valid
	X2_3	0.401	0,273	Valid
	X2_4	0.325	0,273	Valid
	X2_5	0.535	0,273	Valid
	X2_6	0.598	0,273	Valid
	X2_7	0.532	0,273	Valid
	X2_8	0.489	0,273	Valid
	X2_9	0.650	0,273	Valid
	X2_10	0.588	0,273	Valid
	X2_11	0.550	0,273	Valid
	X2_12	0.405	0,273	Valid
	X2_13	0.596	0,273	Valid
	X2_14	0.660	0,273	Valid
	X2_15	0.753	0,273	Valid
	X2_16	0.666	0,273	Valid
	X2_17	0.785	0,273	Valid
	X2_18	0.685	0,273	Valid
	X2_19	0.644	0,273	Valid
	X2_20	0.701	0,273	Valid
	X2_21	0.713	0,273	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X2_22	0.743	0,273	Valid
	X2_23	0.662	0,273	Valid
	X2_24	0.646	0,273	Valid
	Y_1	0.712	0,273	Valid
	Y_2	0.672	0,273	Valid
	Y_3	0.758	0,273	Valid
	Y_4	0.650	0,273	Valid
	Y_5	0.747	0,273	Valid
	Y_6	0.805	0,273	Valid
	Y_7	0.775	0,273	Valid
	Y_8	0.783	0,273	Valid
	Y_9	0.640	0,273	Valid
	Y_10	0.584	0,273	Valid

Hasil uji validitas masing-masing instrumen pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel (0,273). Dengan demikian, seluruh item pernyataan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.660	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.918	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.893	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya $>$ 0,600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tergolong reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31067338
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.071
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

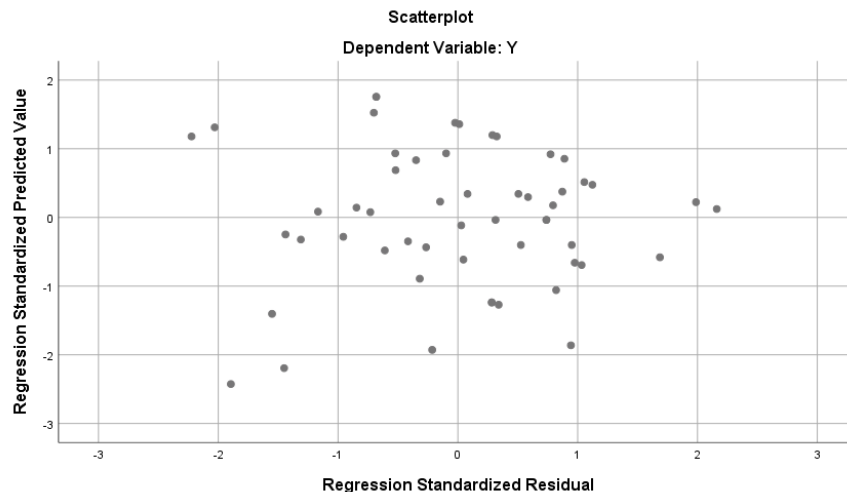
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	21.851	5.392		4.052	.000		
Budaya Organisasi (X1)	1.142	.152	.663	7.531	.000	.610	1.638
Lingkungan Kerja (X2)	.136	.042	.287	3.256	.002	.610	1.638

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,610 dan VIF sebesar 1,638 untuk kedua variabel. Karena VIF berada jauh di bawah batas 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang signifikan. Dengan demikian, variabel independen dalam model regresi ini tidak saling berkorelasi tinggi dan model layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan *scatterplot* uji heteroskedastisitas, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficient				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.851	5.392		4.052	.000
Budaya Organisasi (X1)	1.142	.152	.663	7.531	.000

Lingkungan Kerja (X2)	.136	.042	.287	3.256	.002
-----------------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 21.851 + 1.142X_1 + 0.136X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1, X_2 = Variabel Independen (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja)

1. Nilai konstanta sebesar 21,851 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 21,851.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 1,142, yang berarti bahwa naik satu satuan Budaya Organisasi (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,142.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,136, yang berarti bahwa naik satu satuan Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,136.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Model Summary

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.749	2.356	2.041

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,759 berarti 75,9% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan 24,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square 0,749 menunjukkan model tetap kuat setelah penyesuaian jumlah variabel bebas, sehingga model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.851	5.392		4.052	.000
	Budaya Organisasi	1.142	.152	.663	7.531	.000
	Lingkungan Kerja	.136	.042	.287	3.256	.002
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel budaya organisasi (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 7.531 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai t hitung > t tabel (2.009) dan nilai signifikansi < 0.05 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja atau variabel yang diuji dalam penelitian ini.

2. Pada variabel lingkungan kerja (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 3.256 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002. Nilai t hitung $> t$ tabel (2.009) dan nilai signifikansi < 0.05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan atau perubahan yang diukur dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890.059	2	445.029	80.206	.000 ^b
	Residual	282.978	51	5.549		
	Total	1173.037	53			

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan uji F pada tabel ANOVA, nilai F hitung sebesar 80.206 $> F$ tabel (3.18) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi atau menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD Linda Makmur, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD Linda Makmur. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung 7.531 $> t$ tabel (2.009) dengan nilai signifikansi $< 0,05$
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD Linda Makmur. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung 3.256 $> t$ tabel (2.009) dengan nilai signifikansi $< 0,05$
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD Linda Makmur. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 80.206 $> F$ tabel (3.18) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan, baik bagi perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya.

1. Saran untuk Perusahaan

Perusahaan disarankan meningkatkan kerja sama tim melalui komunikasi yang lebih terbuka, pembagian tugas yang jelas, serta kegiatan yang mempererat hubungan antar karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, khususnya aspek estetika ruang kerja dan pengendalian getaran mesin agar kenyamanan dan konsentrasi karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga disarankan memberikan pelatihan pengembangan kompetensi dan manajemen waktu serta motivasi berupa insentif atau penghargaan bagi karyawan yang mampu melampaui target kerja.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, komitmen, atau kepuasan kerja, memperluas objek dan jumlah sampel, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqilla, Fayruz Niken, Lenih Lenih, Nandina Febiani, Siska Amelia, and Tri Diana Sari. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 7(1): 72-77. doi:10.32493/drb.v7i1.35429.
- Baranti, Adam, Suhardi M Anwar, and Muh Yusuf Qamaruddin. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boma Tirta Prima Makassar." *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi* 5(2): 371-79. doi:10.35912/simo.v5i2.3390.
- Hatidah, and Agung Indriansyah. 2023. "PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI CV MITRA CELULAR PALEMBANG Hatidah Politeknik Darussalam, Indonesia." *Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 1 No.1(1): 179-89.
- Muhammad Iqbal. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 1(4): 12-19. doi:10.30640/digital.v1i4.359.
- Putri, Rizki Amalia, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati. 2023. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Tangerang." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 1(4): 374-84. doi:10.61132/manuhara.v1i4.405.
- Syech. 2024. Cv. Eureka Media Aksara *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).
- Wicaksana, Ronny Hardiansyah, Marjam Desma Rahadhini, and Alwi Suddin. 2017. "KINERJA YANG DIPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 10(2): 144-55.