

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA DELTA TIRTA SIDOARJO

Oleh:

Muhammad Wahyu Indardi,
Dewi Andriani selaku Dosen Pembimbing
Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret, 2024

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Kenyataannya, hal tersebut tidak dapat dipisahkan oleh suatu organisasi, Bagi perusahaan, bagi organisasi dan kenyataannya sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan suatu perusahaan [1].

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?

Pertanyaan Penelitian : Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja mampu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ?

Kategori SDGs : Dalam penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs yaitu Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua dikarenakan membahas mengenai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membuka lapangan kerja. <https://sdgs.un.org/goals>

Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

Jenis Penelitian



Perumdam Mojopahit Mojokerto

Lokasi Penelitian



Sampel Penelitian



Menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 125 responden.

Sumber Data



Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Perumdam Mojopahit Mojokerto

Populasi Penelitian



Analisis Data



Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program windows spss versi 25

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.

Teknik Pengumpulan Data



Hasil

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,740	0,142	Valid
	X1.2	0,658	0,142	Valid
	X1.3	0,701	0,142	Valid
	X1.4	0,706	0,142	Valid
	X1.5	0,683	0,142	Valid
	X1.6	0,715	0,142	Valid
	X1.7	0,719	0,142	Valid
	X1.8	0,537	0,142	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,639	0,142	Valid
	X2.2	0,740	0,142	Valid
	X2.3	0,694	0,142	Valid
	X2.4	0,625	0,142	Valid
	X2.5	0,645	0,142	Valid
	X2.6	0,603	0,142	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,744	0,142	Valid
	X3.2	0,701	0,142	Valid
	X3.3	0,598	0,142	Valid
	X3.4	0,584	0,142	Valid
	X3.5	0,664	0,142	Valid
	X3.6	0,646	0,142	Valid
	X3.7	0,685	0,142	Valid
	X3.8	0,680	0,142	Valid
	X3.9	0,689	0,142	Valid
	X3.10	0,667	0,142	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,768	0,142	Valid
	Y.2	0,777	0,142	Valid
	Y.3	0,741	0,142	Valid
	Y.4	0,722	0,142	Valid
	Y.5	0,695	0,142	Valid
	Y.6	0,720	0,142	Valid
	Y.7	0,786	0,142	Valid
	Y.8	0,775	0,142	Valid
	Y.9	0,769	0,142	Valid
	Y.10	0,741	0,142	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Hasil

2. Uji Reliabilitas

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Motivasi Kerja (X1)	0,839	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja(X2)	0,743	0,60	Reliabel
3	Budaya Kerja (X3)	0,869	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

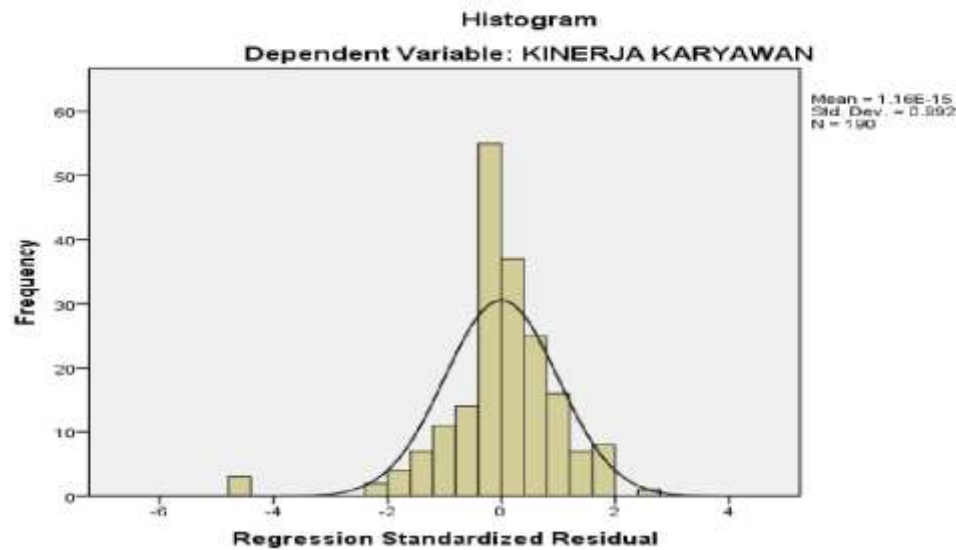
Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Karyawan (X2), Budaya Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Hasil

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Gambar di atas merupakan grafik histogram, grafik histogram dapat dinyatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*). Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri, sehingga grafik histogram tersebut dapat dinyatakan normal.

Hasil

2. Uji Multikolinearitas

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,470	2,129
Lingkungan Kerja (X2)	1,643	1,643
Budaya Kerja (X3)	0,443	2,256

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja) tidak saling mempengaruhi

Hasil

3. Uji Autokorelasi

c) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	0,461	0,452	4,39149	1,773

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

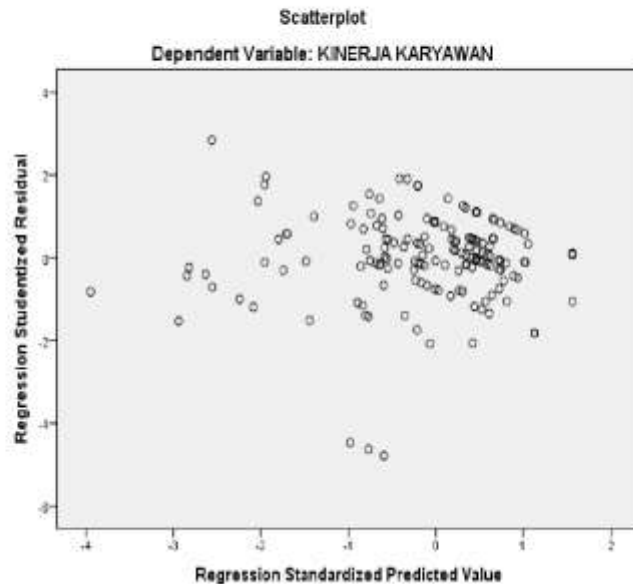
Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1,773 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,731 < (1,773) < (1,791)$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Hasil

4. Uji Heteroskedastisitas

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang dikemukakan adalah dengan menggunakan analisis berganda. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	5,244	3,099		1,692	0,092
	Motivasi Kerja (X1)	0,479	0,112	0,338	4,297	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,292	0,134	0,150	2,179	0,031
	Budaya Kerja (X3)	0,329	0,093	0,285	3,521	0,001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Hasil

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,244 + 0,479X_1 + 0,292X_2 + 0,329X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta 5,244 menunjukkan apabila variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 5,244.

b. Motivasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,479. Hal ini artinya, jika variabel motivasi kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,479.

c. Lingkungan Kerja

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,292. Hal ini artinya, jika variabel lingkungan kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,292.

d. Budaya Kerja

Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja bernilai positif sebesar 0,329. Hal ini artinya, jika variabel budaya kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,329.

Hasil

2. Uji Parsial (Uji T)

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,244	3,099		1,692	0,092
	Motivasi Kerja (X1)	0,479	0,112	0,338	4,297	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,292	0,134	0,150	2,179	0,031
	Budaya Kerja (X3)	0,329	0,093	0,285	3,521	0,001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Hasil

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ ($190-3-1=186$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,973. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,297. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,297 > t_{tabel} 1,973$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 2,179. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} 2,179 > t_{tabel} 1,973$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,031 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,521. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} 3,521 > t_{tabel} 1,973$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil

3. Uji Simultan (Uji F)

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3068,718	3	1022,906	53,041	.000 ^b
	Residual	3587,050	186	19,285		
	Total	6655,768	189			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data primer diolah

Hasil

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 53,041 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($190-3-1=186$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,048, oleh karena itu $F_{hitung} 53,041 > F_{tabel} 3,048$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil

4. Koefisien Determinasi

c) Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	0,461	0,452	4,39149	1,773

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Hasil

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 atau 46,1%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 46,1% oleh variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), budaya kerja (X3). Sedangkan sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hipotesis pertama (H1) : Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh thitung sebesar 4,297. Hal ini menyatakan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian berikut. [5], serta tidak sejalan dengan penelitian [1].

2. Hipotesis kedua: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Dari hasil penelitian membuktikan bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh thitung sebesar 2,179. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya signifikansi sebesar 0,05. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian-penelitian berikut. [12], serta tidak sejalan dengan penelitian [13].

3. Hipotesis ketiga: Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Dari hasil penelitian membuktikan bahwasannya Budaya kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh thitung sebesar 3,521. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian berikut. [1], serta tidak sejalan dengan penelitian [14].

Hipotesis Keempat (H4) : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Pengembangan Karir (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja yang digabungkan sehingga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.

Pembahasan

4. Hipotesis keempat: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Penelitian yang dilakukan di PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil perhitungan dan Uji Simultan (Uji F) sebesar 53,041

Referensi

1. [1] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
2. [2] H. S. Marbun and J. Jufrizen, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 262–278, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.617.
3. [3] K. Kusumayanti, S. L. Ratnasari, and L. Hakim, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam,” *J. Bening*, vol. 7, no. 2, pp. 178–192, 2020, [Online]. Available: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
4. [4] R. Wahyuni, A. Gani, and M. H. Syahnur, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 6, no. 3, pp. 142–150, 2023, doi: 10.57178/paradoks.v6i3.637.
5. [5] A. N. Arifia Nurriqli, “Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati – Bati,” *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 136–147, 2021, doi: 10.35972/jieb.v7i1.446.
6. [6] C. Maytania, “Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kocok In Cafe,” *SINDA Compr. J. Islam. Soc. Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 58–62, 2022, doi: 10.28926/sinda.v2i2.440.
7. [7] N. Khasanah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya,” *J. Sos. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 16–22, 2021, doi: 10.55587/jseb.v1i1.26.
8. [8] F. R. Ananda, “Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV . Tidar Jaya (Literature Review Effect of Work Environment , Work Discipline and Communication on Employees of CV . Tidar Jaya),” vol. 4, no. 2, pp. 75–85, 2023.
9. [9] Q. Nisak and D. Andriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 304–313, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>

Referensi

- 10 Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang,” SEIKO J. Manag. Bus., vol. 5, no. 1, pp. 462–471, 2022.
- 11 [11]M. Mailiana and D. Hayati, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Harmoni Mitra Utama Banjarmasin,” Din. Ekon. - J. Ekon. dan Bisnis, vol. 15, no. 1, pp. 49–68, 2022, doi: 10.53651/jdeb.v15i1.364.
- 12 [12]N. G. C. Wokas, L. O. . Dotulong, and R. T. Saerang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan,” J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 10, no. 3, p. 56, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.
- 13 [13]G. N. Samson, M. Waiganjo, and J. Koima, “Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town,” Int. J. Manag. Stud. Res., vol. 3, no. 12, pp. 76–89, 2015, [Online]. Available: www.arcjournals.org
- 14 [14]A. Radyasasmita and S. A. Suryaningsih, “Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo,” J. Ekon. dan Bisnis Islam, vol. 5, no. 1, pp. 120–129, 2022, doi: 10.26740/jekobi.v5n1.p120-129.
- 15 [15]N. Yadi, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan,” J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM, vol. 3, no. 4, pp. 2012–2018, 2022, doi: 10.47747/jnm PSDM.v3i4.946.
- 16 [16]S. D. Kurniawati and R. Abadiyah, “Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik pada PT Tunggal Djaja Indah Sidoarjo,” Innov. Technol. Methodical Res. J., vol. 2, no. 3, pp. 1–13, 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i3.4.

Referensi

- [17] Y. Marcella Devina Santoso, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang,” *E-QIEN Ekon. bisnis Manajemen, Univ. Stikubank*, vol. 11, no. 1, pp. 926 – 935, 2022.
- [18] A. O. Siagian, Suhendri, Haudi, and H. Wijoyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komite Farmasi Nasional,” *J. MANABIS (Jurnal Manaj. dan Bisnis)*. ISSN 2829-2103 (Media Eletronik), vol. 1, no. 2, pp. 124–133, 2022, [Online]. Available: <https://journal.yp3a.org/index.php/manabis>
- [19] Z. Nurhaeda, M. Maryadi, M. Idris, and ..., “Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *SEIKO J.*, vol. 5, no. 2, pp. 395–406, 2022, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2039>
- [20] I. R. & S. Sari, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ris. Manaj. Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 24–29, 2018.
- [21] Asniwati and R. Oktaviani, “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 1, pp. 515–528, 2023, [Online]. Available: <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/376/222>
- [22] A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [23] H. Herwanto and E. Radiansyah, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan,” *E-Qien*, vol. 11, no. 1, pp.

Referensi

- [24] A. Fauzi et al., “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 6, pp. 588–598, 2022, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- [25] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [26] Mufraini and M. Arief, *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press, 2013.
- [27] N. Nurjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona,” *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [28] S. Wahyuningsih and C. Sasi Kirono, “Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat,” *J. Educ.*, vol. 05, no. 04, pp. 15330–15337, 2023, [Online]. Available: <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2627/2229>
- [29] B. J. Onsardi(2) and (1), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu,” *J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis*, vol. 1, pp. 183–191, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- [30] R. D. Sihaloho and H. Siregar, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan,” *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020.
- [31] J. Ekonomi et al., “Artikel+Yeni+Setiani,” vol. 1, pp. 279–292, 2023.
- [32] L. M. Moron, H. Herdi, and Y. Darius, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala,” *J. Kompetitif*, vol. 12, no. 1, pp. 1–14, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.univ-tridianti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- [33] R. A. Mahfud, S. S. Sadana, and S. Safaria, “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah,” *J. Ris. Perbankan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, p. 39, 2023, doi: 10.56174/jrpma.v7i1.14

