

The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Culture on Employee Performance at Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Muhammad Wahyu Indardi¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work culture in improving the performance of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo employees both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method using a 1-5 Likert scale analysis tool which is then tested using SPSS 24 software. The data collection technique in this study used a questionnaire distributed via a google form link. The population in this study were all employees who worked at the Head Office of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, totaling 363 people. The sample size in this study was determined using the Slovin formula. The sample size obtained was 190 employees. The sampling method used is non probability sampling using propotional random sampling. The results of this study indicate that work motivation, work environment and work culture partially and simultaneously have a positive and significant effect in improving the performance of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo employees.*

Keywords - *Employee performance, Work Motivation, Work Environment and Work Culture*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis skala likert 1-5 yang kemudian diuji menggunakan software SPSS 24. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui link google form. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 363 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Besar sampel yang didapat ialah 190 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah non probability sampling dengan menggunakan propotional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo.*

Kata Kunci – *Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja*

I. 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]. Orang – orang dalam organisasi memainkan peran berikut dalam pengambil keputusan, pelaksana dan orang yang merencanakan untuk mencapai tujuan organisasi serta menentukan tumbuh kembangnya organisasi [2]. Dalam hal ini Penguatan sumber daya manusia secara terstruktur, berbasis kebutuhan dan berkelanjutan menjadi perhatian utama organisasi dalam menciptakan suatu bentuk praktik manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai alat dalam meningkatkan sumber daya manusia [3].

Selain itu, sumber daya manusia yang berada di dalam lingkungan yang semakin kompetitif, dunia usaha berada di bawah tekanan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap berada di depan pesaing. Kinerja karyawan adalah proses evaluasi kemajuan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dan mencakup informasi mengenai efektivitas penggunaan sumber daya dalam produksi barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, kinerja terhadap tujuan yang diinginkan dan efektivitas tindakan yang ingin dicapai [1]. Oleh karena itu Produktivitas tenaga kerja ialah bobot dan kapasitas pekerjaan dijalankan dan dilakukan karyawan untuk melancarkan peran utamanya sinkron beserta wewenang dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya [4].

Salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan adalah budaya kerja. Membangun budaya berarti bergerak maju dan menjaga perspektif positif dan berusaha untuk terbiasa dengan desain perilaku tertentu untuk membuat cara-cara modern dan cara yang lebih baik dalam lingkungan kerja [5]. Budaya kerja mengacu pada sistem makna bersama di antara para anggota yang membedakan organisasi yang dijalani dengan organisasi yang lain [6]. Di samping itu Lingkungan kerja adalah perhitungan lain yang mempengaruhi pelaksanaan karyawan.

karyawan yang bekerja di lingkungan di mana mereka dapat bekerja sesuai dengan kapasitasnya akan berkinerja baik. Sebaliknya, jika mereka bekerja di lingkungan yang tidak sesuai dan di mana mereka tidak dapat bekerja sesuai dengan kapasitas mereka, mereka akan menjadi lamban, malas dan mudah penat dengan cepat dan akan menyebabkan buruknya kinerja karyawan [7]. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan non-fisik. Dalam buku Konsep dan Indikator Riset Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia, lingkungan kerja dijelaskan sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, mempengaruhi kepuasan kerja, mencapai hasil terbaik dalam bekerja, dan memposisikan karyawan untuk meningkatkan perannya dalam perusahaan. Manajemen harus mampu menciptakan lingkungan kerja dengan nuansa kekeluargaan yang kuat dan komunikasi yang dua arah [8]. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang nyaman, tenang, aman, bersih, akan berdampak langsung terhadap kenyamanan, kesenangan, semangat kerja dan tingkat produktivitas karyawan, sehingga akan mengarah pada hasil kinerja yang meningkat [9].

Selain lingkungan kerja dan budaya kerja, motivasi kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan kesediaan atau keinginan, baik eksternal maupun internal pada diri seseorang, untuk meningkatkan pikirannya agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika motivasi tinggi, antusiasme untuk bekerja akan muncul dan pekerjaan akan diselesaikan sesukses mungkin [10]. Dan juga Insentif kerja sangat penting bagi produktivitas perusahaan. Jika karyawan tidak termotivasi untuk menjalin kesepakatan dengan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemudian lagi, jika para karyawan sangat terpacu, maka kemenangan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sangat terjamin. Memotivasi karyawan terhadap pekerjaan memberikan energi untuk mengorientasikan energi mereka terhadap pekerjaan dan aktivitas mereka di tempat kerja dan memastikan bahwa karyawan merasakan adanya tujuan relatif antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi [11]. Motivasi kerja memuat suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam usahanya mencapai tujuan. Jelas di sini bahwa motivasi menjadi landasan utama seseorang untuk menghasilkan karya yang bermanfaat bagi kemajuan dirinya dan Perusahaan [7].

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Delta Tirta Sidoarjo. Perumda Delta Tirta adalah Perusahaan yang berbasis sebagai pengaturan air bersih yang ada dibawah sponsor Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan area perkantoran yang bertempat di tengah kota Sidoarjo tepatnya di Jalan Pahlawan No. 1 Sidoarjo. Adapun layanan yang disediakan oleh Perumda Delta Tirta Sidoarjo adalah layanan pasang baru, layanan tangka air, layanan pembayaran rekening air, dan mal layanan publik Sidoarjo. Sebagai Perusahaan Daerah Air Minum tentu saja Perumda Delta Tirta berhubungan secara langsung dengan masyarakat yang menggunakan jasa layanan mereka. Oleh karena itu, Perusahaan harus mencapai kepuasan klien dan memiliki gambaran yang baik. Hal ini mengharuskan para karyawan bekerja dengan baik yang mana perusahaan memberikan administrasi (layanan) kepada masyarakat, dengan cara ini membuat hubungan kerja yang baik antara klien yang diuntungkan dan Permuda Delta Tirta. Perumda Delta Tirta memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten dalam pekerjaannya sehingga produktivitas yang dihasilkan meningkat dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul penelitian ini yaitu, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

Fenomena yang diteliti dalam penelitian ini adalah bahwa Perumda Delta Tirta Sidoarjo harus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kebutuhan akan lingkungan kerja yang terorganisir di dalam divisi yang berbeda menunjukkan bahwa kelangsungan komunikasi antar karyawan rendah dan hal ini sering kali menjadi salah satu penyebab buruknya kinerja karyawan.

Penyusunan penelitian ini diambil dari research gap penelitian – penelitian terdahulu. Dimana hasil dari penelitian sebelumnya, yang pertama yaitu penelitian yang dijalankan oleh N. Wokas memberitahukan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap pelaksanaan karyawan yang representatif [12]. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh G. Samson dkk mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki kontrol atas kinerja karyawan [13]. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh N. Qomariyah memberitahukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif atas kinerja karyawan [1]. Bagaimanapun, berbeda dengan pemikiran A. Radiyasmita, budaya kerja secara rinci tidak berdampak pada kinerja karyawan [14]. Berikutnya penelitian dilaksanakan oleh A. Arifia Nurriqli menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan [5]. Bagaimanapun, menyetujui penelitian yang ditampilkan oleh R. Adha, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh pada bagaimana mereka berhubungan dengan kinerja karyawan [1].

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo?
4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian: Berdasarkan latar belakang penelitian maka pertanyaan penelitian ini yaitu apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja, secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan kategori SDGs ke-8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

II. LITERATURE REVIEW

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009), motivasi dalam lingkungan kerja dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan antusiasme karyawan sehingga mereka perlu bekerja dengan kapasitas dan kemampuan terbaiknya guna menggapai tujuan organisasi [7]. Menurut Sulistiyani (2018), motivasi kerja yang diantisipasi oleh karyawan dapat berupa motivasi kerja dan kompetensi, yang mempengaruhi eksekusi karyawan. Jika motivasi tinggi dan didukung oleh kompetensi yang tinggi, maka eksekusi karyawan akan tinggi dan sebaliknya. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi tetapi tidak didukung oleh kompetensi yang memadai, maka biasanya karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi tetapi kurang memiliki kompetensi [3]. Menurut (Samsudin, 2009). Motivasi adalah suatu proses pengaruh dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja untuk mendorong mereka melakukan tindakan-tindakan tertentu [15]. Indikator motivasi kerja menurut [1] yaitu :

1. Kebutuhan fisik
Kebutuhan berguna untuk adaptasi yang dapat digunakan di lingkungan kerja, seperti adaptasi yang memudahkan untuk melakukan tugas-tugas di kantor
2. Kebutuhan keamanan
Kebutuhan keamanan ini meliputi keamanan fisik, stabilitas, keandalan, rasa aman, dan bebas dari faktor-faktor Kejadian-kejadian yang melemahkan seperti rasa takut, ketidaknyamanan, dan bahaya.
3. Kebutuhan social
Ini adalah kebutuhan yang harus dipenuhi untuk kepentingan umum masyarakat, seperti interaksi yang baik antar tetangga.
4. Kebutuhan pengakuan
Memerlukan pengakuan atas pencapaian individu, menghitung status, ketenaran, dan memerlukan pertimbangan.
5. Memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan
Kebutuhan akan dukungan untuk menggapai sesuatu yang didambakan (misalnya inspirasi dari atasan)

Lingkungan Kerja

Menurut (Sentosa & Riana, 2018) bahwa setiap karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi atau rendah ketika lingkungan kerja memenuhi kriteria yang diinginkan dalam hal mengenai kondisi kerja yang nyaman [16]. Menurut Sedarmayanti (2015), lingkungan kerja dapat berupa kumpulan alat dan bahan yang dapat diakses, lingkungan, strategi kerja dan cara orang atau kelompok bekerja, dan cara bekerja. [17]. Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2005:17), kondisi kerja meliputi gambaran kerja yang jelas, target kerja yang memberdayakan, desain komunikasi lingkungan kerja yang menarik, lingkungan kerja yang cukup sesuai dan perangkat kerja yang memuaskan. [18]. Lingkungan kerja menyinggung segala sesuatu yang melingkupi dan mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Indikator lingkungan kerja meliputi (Sedarmayati, 2011) [1] :

1. Pencahayaan
Pencahayaan yang terfokus membuat perbedaan untuk membentuk kondisi yang mendukung lingkungan kerja yang baik
2. keamanan lingkungan kerja
Tingkat keamanan yang tinggi dalam lingkungan kerja menjamin bahwa para pekerja merasa aman dan terjamin dalam bekerja.
3. Kondisi kerja
Memilah lingkungan kerja sehingga para spesialis dapat secara efektif berhubungan secara sosial dengan spesialis lainnya.
4. Hubungan karyawan-manajer
Interaksi yang baik antara karyawan dan direktur dapat menciptakan lingkungan yang positif dalam lingkungan kerja.

5. Penggunaan warna
Penggunaan warna yang tepat dapat meningkatkan kondisi di dalam lingkungan kerja dan membuat para pekerja merasa lebih nyaman di dalam kantor.

Budaya Kerja

Menurut Ardha 2019 Budaya kerja mengacu pada kebiasaan yang diulang-ulang oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja memiliki implikasi yang mendalam. Budaya kerja mengubah sikap dan perilaku karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk menjadi lebih produktif saat menghadapi tantangan di masa depan [19]. Menurut Kasmawati (2017) Budaya kerja yang kuat diyakini sebagai salah satu pilar pertumbuhan produktivitas. Oleh karena itu, membangun budaya kerja merupakan tantangan internal yang sangat penting. Budaya kerja merupakan inti dari filosofi kesuksesan dan dicapai terutama dengan menciptakan nilai-nilai yang memberikan pedoman dan perilaku yang sama untuk semua elemen organisasi, dari atas hingga bawah[20]. Menurut James M. Black dalam Dwiningwarni (2017), Budaya kerja dapat berupa logika yang muncul dari pandangan hidup sebagai seperangkat nilai yang merupakan karakteristik, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang tercipta dalam kehidupan suatu kelompok atau asosiasi dan tercermin dalam keadaan pikiran dalam berperilaku. [21]. Berdasarkan Nawawi (2008) indikator budaya kerja dari penelitian ini menggunakan [1] :

1. Melaksanakan tugas yang diberikan kepada Anda.
Karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat
2. Tulus dalam bekerja.
Kesungguhan dapat menjadikan seseorang menjadi lebih penting di mata orang lain. Ketulusan dalam bekerja dapat membuat perwakilan merasa lebih yakin.
3. Komitmen dalam bekerja.
Komitmen yang tinggi dapat memotivasi seseorang untuk mewujudkan sesuatu berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
Tanggung jawab dapat membuat seseorang mendapatkan kepastian dari orang-orang di sekitarnya.
5. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
Interaksi dan partisipasi yang baik dengan orang lain di dalam komunitas dapat membantu seseorang untuk lebih dikenal di lingkungan tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2003) kinerja merupakan produktivitas karyawan dalam mencapai hasil kerja yang sepadan dalam kualitas dan kuantitas di Perusahaan [22]. Menurut Sedharmayanti (2004:147) Kinerja adalah aktivitas yang dapat dilakukan oleh beberapa orang atau sekelompok orang di dalam sebuah asosiasi sesuai dengan keterlibatan dan tugas mereka., untuk mewujudkan tujuan perkumpulan tersebut secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. [23]. Menurut (Mangkunegara, 2004), pelaksanaan adalah hasil kerja yang diukur dengan jumlah dan bobot yang dicapai bagi karyawan guna mengaplikasikan intruksi menyesuaikan tugas dan kewajiban yang diangkut. [24]. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, ketika karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang didelegasikan. Satrisno (2010). Indikatornya yaitu [1] :

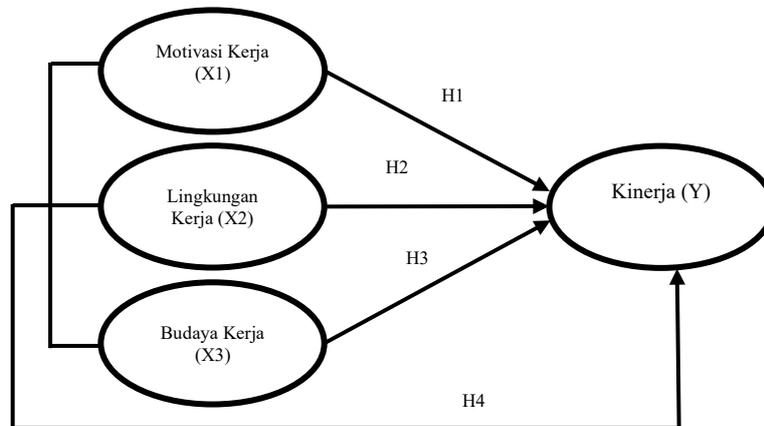
1. Kebersihan pekerjaan
Kebersihan pekerjaan dapat memberikan efek yang baik pada penyelesaiannya.
2. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu.
Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dapat memberikan nilai lebih bagi orang yang melakukannya.
3. Kualitas pekerjaan.
Kualitas pekerjaan yang baik harus memungkinkan karyawan untuk bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.
4. Kuantitas pekerjaan
Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.
5. Pengetahuan tentang pekerjaan
Kemampuan untuk menganalisis dan memahami pekerjaan yang ditugaskan.

III. METODE

Dalam penelitian ini metode penelitian yang dipakai ialah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode yang data penelitiannya berupa angka, yang kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui jawaban masalah yang diteliti. Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Beralamat di Jl. Pahlawan No.01, RW06, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 363 karyawan. Metode

pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan propotional random sampling [25]. Jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 190 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang terdapat melalui observasi, wawancara dan pengedaran kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran linkert. Evaluasi kuesioner responden dihitung dengan bobot, dan digunakan skala linkert untuk mengukur indeks variabel, yang memuat 5 (lima) skala, yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Netral), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju) [26]. Dilanjutkan dengan pengujian kualitas data, pengujian validitas, pengujian reabilitas dan pengujian hipotesis. Data yang dihasilkan kemudian diuji dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengetahui pengaruh atau luaran variable independen (X) terhadap variable dependen (Y).

Kerangka Konseptual



Gambar 1 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo
 H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo
 H3 : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo
 H4 : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) 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.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

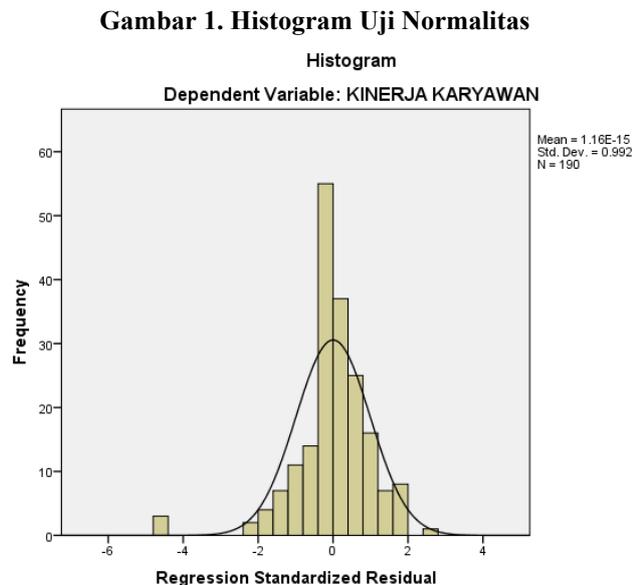
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Motivasi Kerja (X1)	0,839	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja(X2)	0,743	0,60	Reliabel
3	Budaya Kerja (X3)	0,869	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Pada tabel 2 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.

2. Uji Asumsi Klasik

a) 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.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	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 di atas 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.

c) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	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)

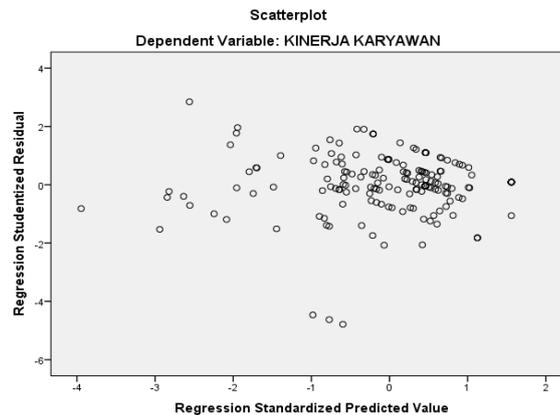
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan 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.

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.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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

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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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

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:

- 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.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel uji t diperoleh $t_{hitung} 2,179 > t_{tabel} 1,973$ 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.
- 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.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

Model		ANOVA ^a				
		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

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.

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

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 (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya kerja (X_3). Sedangkan sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hipotesis pertama: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh 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 pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,297. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dapat dijadikan landasan bagi karyawan untuk termotivasi dalam mencapai tujuan pribadi dan profesionalisme di tempat kerja. Jika motivasi tinggi dan didukung oleh kompetensi yang tinggi, maka eksekusi karyawan akan tinggi dan sebaliknya. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi tetapi tidak didukung oleh kompetensi yang memadai, maka biasanya karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi tetapi kurang memiliki kompetensi. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [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

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,179. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi atau rendah ketika lingkungan kerja memenuhi kriteria yang diinginkan dalam hal mengenai kondisi kerja yang nyaman dan lingkungan kerja menyinggung segala sesuatu yang melingkupi dan mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [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

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,521. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa Budaya kerja mengacu pada kebiasaan yang diulang-ulang oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja memiliki implikasi yang mendalam. Budaya kerja mengubah sikap dan perilaku karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk menjadi lebih produktif saat menghadapi tantangan di masa depan serta Budaya kerja yang kuat diyakini sebagai salah satu pilar pertumbuhan produktivitas. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [1], serta tidak sejalan dengan penelitian [14].

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. Maka, dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor seperti karyawan merasa puas dengan ketersediaan perlengkapan dan fasilitas yang mendukung pekerjaan ditempat kerja yang dapat memicu motivasi kerja. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap meningkatnya budaya kerja dibantu dengan indikator – indikator seperti penataan ruang kerja yang baik memudahkan karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Selain itu budaya kerja juga perlu dipertimbangkan baik dalam kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien mencerminkan budaya kerja yang positif di tempat kerja sehingga dengan begitu karyawan yang merasa dihargai dan dipercaya akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

V. SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki dampak terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Berdasarkan hasil dan pengujian serta pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan tersebut nyaman, tentram, aman, bersih, akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja serta kontribusi terbesar terletak pada melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan yang akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan hidayah-Nya bisa membuat penulis menyelesaikan karya ilmiah ini. Banyak tantangan dan juga rintangan yang dihadapi selama penulisan karya ilmiah ini, akan tetapi berkat bantuan dari beberapa pihak, penelitian ini bisa selesai dengan tepat waktu. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Terima kasih juga diucapkan kepada PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan untuk bekerjasama dalam membatu penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam pengerjaan karya ilmiah ini. Oleh karena itu, penulis membuka kritik dan saran dari pembaca sehingga karya tulis ilmiah ini bisa di lebih diperbaiki dan disempurnakan lagi.

REFERENSI

- [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] 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] 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] 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] 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] 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] 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] 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] 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://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>

- [10] D. A. Paramitha and L. Liana, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 1, pp. 462–471, 2022.
- [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] 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] 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] 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] N. Yadi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 3, no. 4, pp. 2012–2018, 2022, doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i4.946.
- [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.
- [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.y3a.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. 1408–1418, 2022, [Online]. Available: <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- [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-tridinanti.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.v7i1.148.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.