



PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MALALA

Achmad Zulfikri¹

Universitas Islam Kadiri

Miftahul Munir²

Universitas Islam Kadiri

Anita Sumelvia Dewi³

Universitas Islam Kadiri

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri,
Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: achmad.fikri2727@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work culture, work motivation, and work environment on employee performance at CV Malala. The research employed a quantitative method with a saturated sampling technique, involving 30 respondents. Data were analyzed using validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS software. The results reveal that work culture and work motivation have no significant effect on employee performance, while the work environment has a significant partial effect. Simultaneously, work culture, work motivation, and work environment significantly affect employee performance, contributing 77.7%, while the remaining 22.3% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Work Culture, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Malala. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 30 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 77,7%, sementara sisanya 22,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi aspek krusial karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja antara lain budaya kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang diyakini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas pencapaian tujuan perusahaan. Budaya kerja didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja (Marbun et al., 2020).

Penelitian Sembiring et al. (2020) menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit, sementara Ivan Fadilla et al. (2023) menemukan budaya kerja tidak berpengaruh pada karyawan bank. Motivasi kerja dipandang sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja seseorang. Maswar & Jufri (2020) menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Lombok

Barat, sedangkan Adha et al. (2019) pada Dinas Sosial Jember menunjukkan motivasi tidak berpengaruh karena mayoritas pegawai sudah berstatus PNS. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, turut berperan penting. Sihalohe & Siregar (2020) menemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Super Setia Sagita Medan, sementara Manalu (2024) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada tenaga pendidik SMK di Bekasi.

Hasil observasi awal di CV Malala menunjukkan adanya karyawan dengan kinerja yang belum optimal. Fenomena ini diduga dipengaruhi oleh budaya kerja yang kurang mendukung, seperti kewajiban lembur, motivasi kerja yang menurun, serta keterbatasan fasilitas kerja. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Secara *das sollen*, perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi melalui budaya kerja yang sehat, motivasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang kondusif. Namun pada *das sein*, ditemukan adanya ketidaksesuaian, yakni budaya kerja justru menimbulkan kelelahan, motivasi karyawan rendah, serta keterbatasan fasilitas kerja yang menghambat produktivitas. Kesenjangan ini menegaskan perlunya penelitian untuk menguji kembali pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di CV Malala.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa studi membuktikan budaya kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sembiring et al., 2020; Maswar & Jufri, 2020), sementara studi lain menunjukkan sebaliknya (Fadilla et al., 2023; Adha et al., 2019). Demikian pula, lingkungan kerja kadang berpengaruh signifikan (Sihalohe & Siregar, 2020), namun ada juga penelitian yang menemukan tidak berpengaruh (Manalu, 2024). Ketidakselarasan temuan inilah yang menjadi urgensi penelitian ini, yaitu untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan penyedia jasa dan barang keselamatan jalan (CV Malala), yang belum banyak diteliti sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan CV Malala.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang membentuk perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi (Marbun et al., 2020). Budaya kerja yang kuat memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih terarah, memanfaatkan sumber daya perusahaan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan. Penelitian Sembiring et al. (2020) menemukan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit, sedangkan Fadilla et al. (2023) pada karyawan bank menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja masih bervariasi antar konteks organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas (Khoerunnisa et al., 2019). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Maswar & Jufri (2020) membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Lombok Barat, sementara Adha et al. (2019) menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Jember. Temuan ini

mengindikasikan bahwa motivasi dapat berperan berbeda tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, rasa aman, dan produktivitas karyawan (Vicky Karina et al., 2020). Sihalohe & Siregar (2020) menemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Super Setia Sagita Medan, namun penelitian Manalu (2024) menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan pada tenaga pendidik SMK di Bekasi. Dengan demikian, penting untuk menguji kembali relevansi faktor lingkungan kerja pada konteks perusahaan yang berbeda.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu (Sihalohe & Siregar, 2020). Kinerja karyawan merupakan refleksi efektivitas SDM dalam mendukung tujuan organisasi, sehingga faktor budaya kerja, motivasi, dan lingkungan kerja diduga berperan dalam peningkatannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan spesifikasi asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Malala. Metode pendekatan yang digunakan adalah survei dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 30 karyawan dijadikan sampel penelitian. Data diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), dengan bantuan program SPSS sebagai alat pengolah data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian dari segi validitas dipergunakan untuk menunjukkan kevalidan suatu instrument. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang berjumlah 30 responden, dapat diperoleh uji validitas yang menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df = n-2)	Sig.2(2-tailed)	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,879	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,948	0,361	0,000	Valid
	X1.3	0,898	0,361	0,000	Valid
	X1.4	0,768	0,361	0,000	Valid
	X1.5	0,824	0,361	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,817	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,881	0,361	0,000	Valid
	X2.3	0,850	0,361	0,000	Valid
	X2.4	0,810	0,361	0,000	Valid
	X2.5	0,893	0,361	0,000	Valid
	X2.6	0,879	0,361	0,000	Valid

**PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVSI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MALALA**

Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,965	0,361	0,000	Valid
	X3.2	0,965	0,361	0,000	Valid
	X3.3	0,964	0,361	0,000	Valid
	X3.4	0,770	0,361	0,000	Valid
	X3.5	0,917	0,361	0,000	Valid
	X3.6	0,882	0,361	0,000	Valid
Kineja Karyawan (Y)	Y.1	0,905	0,361	0,000	Valid
	Y.2	0,882	0,361	0,000	Valid
	Y.3	0,471	0,361	0,009	Valid
	Y.4	0,651	0,361	0,000	Valid
	Y.5	0,917	0,361	0,000	Valid
	Y.6	0,906	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, nilai korelasi (*person correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus $df = n-2$ atau $30-2 = 28$, maka r_{tabel} yang didapatkan sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan layak apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* $> 0,60$. Dibawah ini adalah hasil perhitungan dari uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Kerja (X1)	0,815	$> 0,60$	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,808	$> 0,60$	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,816	$> 0,60$	Reliabel
4	Kineja Karyawan (Y)	0,797	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukan bahwa semua item variabel mempunyai *Cronbach alpha* $> 0,60$ maka data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari 0,05, sedangkan jika nilai Sig kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji normalitas:

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49313213
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.122

	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 diatas nilai sig yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal.

4.1.1.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam suatu model regresi. Peneliti menggunakan teknik uji *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami permasalahan multikolinieritas, dengan ketentuan bahwa nilai VIF harus kurang dari 10,00 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji multikolinieritas:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Budaya Kerja (X1)	0,225	4,443	Bebas Multikolinieritas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,195	5,138	Bebas Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,168	5,959	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel budaya kerja (X1) adalah sebesar $4,443 < 10$, variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar $5,138 < 10$, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar $5,959 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas pada variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

4.1.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varian dalam variabel pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai signifikansi (Sig), di mana jika $Sig > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika $Sig < 0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil analisis uji heteroskedastisitas:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

F	Sig	Keterangan
0,872	0,468	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil nilai F 0,872 dan nilai Sig 0,468 $> 0,05$, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja

(X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	2,750	1,574	0,128	-
Budaya Kerja (X1)	-0,197	-0,990	0,331	Ho Diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,353	1,723	0,097	Ho Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,605	3,150	0,004	Ha Diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,750 - 0,197X_1 + 0,353 X_2 + 0,605X_3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta (a)

Diperoleh nilai konstanta sebesar 2,750 yang berarti perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 2,750 dan nilai ini bersifat konstan, tidak terikat dengan variabel bebas maupun variabel terikat.

2) Koefisien Budaya Kerja (X1)

Variabel budaya kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,197. Jika variabel budaya kerja (X1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,197.

3) Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,353. Jika variabel motivasi kerja (X2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,353.

4) Koefisien Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,605. Jika variabel lingkungan kerja (X3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik 0,605.

Uji T

Uji T (parsial) digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan hipotesis ditolak jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini adalah tabel hasil uji T (parsial):

Tabel 7
Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig
Budaya Kerja (X1)	-0,990	0,331
Motivasi Kerja (X2)	1,723	0,097
Lingkungan Kerja (X3)	3,150	0,004

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas , dapat dilihat hubungan antara masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikansi dan t_{hitung} . Dapat diketahui t_{tabel} menggunakan rumus $df = n-k-1$ atau $30-3-1 = 26$, maka didapatkan hasil sebesar 2,055. Maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel budaya kerja memiliki nilai Sig. 0,331 > 0,05 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,197 < 2,055$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima secara parsial variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig. 0,097 > 0,05 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,723 < 2,055$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. 0,004 < 0,05 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,150 > 2,055$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai Sig < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan rumus $df = n-k-1$ atau $30-3-1 = 26$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,98. Hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	222,813	3	74,938	30,136	0,000
	Residual	64,654	26	2,487		
	Total	289,467	29			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.17 dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai signifikasinya. Nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30,831 > 2,98$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji koefisien determinasi, sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,881	0.777	0.751	1,577

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan dari tabel 4.18 dapat dilihat kontribusi variabel budaya kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hasil pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,777$ yang berarti sebesar 77,7% sedangkan sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Malala, sedangkan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel yaitu budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 77,7%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja, sementara pengaruh budaya kerja dan motivasi lebih terlihat ketika diuji secara kolektif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa perbaikan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV Malala.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4 (1): 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736.
- Adilah, Syafitri, Hamid Halin, and Muhammad Kurniawan. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 14 (1): 99. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.338>.
- Anita Sumelvia Dewi, Erwin Syahputra, Khoifatul Badriyah. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar Pt. Gudang Garam Tbk, Kediri." *Jurnal Mahasiswa* 4 (3): 36–54. <https://paris.ipbintl.ac.id/index.php/paris/article/view/223%0Ahttps://paris.ipbintl.ac.id/index.php/paris/article/download/223/198>.
- Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8 (2): 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Eri Susan. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9 (2): 952–62.
- Farida, Hidayah Eni, Ainun Jariah, and Riza Bahtiar Sulistyan. 2021. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Lumajang." *Jobman : Journal of Organization and Business Management* 3 (E-ISSN : 2715-5579): 199–206.
- Fatimah, Siti, and Aldri Frinaldi. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging." *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 2 (3): 134–44. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v2i3.169>.
- Hartono, Hartono, and Indit Andaresta. 2020. "Pengaruh Pengelolaan Persediaan Bahan Baku Terhadap Efisiensi Biaya Persediaan Di Pt Harmoni Makmur Sejahtera." *Jurnal Logistik Indonesia* 5 (1): 45–54. <https://doi.org/10.31334/logistik.v5i1.1184>.
- Herwanto, and Egi Radiansyah. 2022. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11 (1): 1408–18. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>.

- Ivan Fadilla Hadi, and Puja Mustika. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank.” *Nusantara Hasana Journal* 2 (10): 88–95. <https://doi.org/10.59003/nhj.v2i10.798>.
- Kaesang, Shania, Pio, Riane Johnly, Tatimu, and Ventje. 2021. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Productivity* 2 (5): 391–96.
- Khoerunnisa, Yayah, Nurjanah Rahayuningsih, and Suranta. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu).” *Jurnal Investasi* 5 (2): 43–44.
- Manalu, El Roy. 2024. “Pengaruh Knowledge Management Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 2 (01): 1–7. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.275>.
- Marbun, Drs Patar, M Si, Yuni Syaputri, and M Si. n.d. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai.” 2020.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Zikriati Mahyani. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .,” *Jurnal Al-Idārah* 1:16–29.
- Miftahul Munir, dan Endah Kurniawati, Rivaldo Putra Yudistira. 2023. “Pengaruh Human Relations, Lingkungan Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Kediri.” *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 01 (11): 50–60.
- Purwanti, and Angga Mardiana. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1).” *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis* 3 (2): 40–51.
- Sembiring, Rasmulia. 2021. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan Rasmulia.” *STIE Sultan Agung. Jalan Surabaya* 7 (2): 208–13. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>.
- Sembiring, Rasmulia, Winarto, and Novita Surtana Rouli Sianipar. 2020. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah).” *Jurnal Methonomi* Vol. 6 No.:21–30.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (2): 273–81.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Angksa*.
- Sugiono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- V.Wiratna Sujarweni. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti. 2020. “Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan 89” 2 (1): 89–102.
- Widianto, Sonny Hersona, Banuara Nadaek, DJ. Suyaman. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 2 (2): 4.