

**ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT
MADURASA UNGGULAN NUSANTARA WONOGIRI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

AGNES LOTIFAH WARDANI

B 100 190 194

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT
MADURASA UNGGULAN NUSANTARA WONOGIRI**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AGNES LOTIFAH WARDANI
B 100 190 194

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dr. Lukman Hakim, S.E., M.Si.
NIK. 713

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT
MADURASA UNGGULAN NUSANTARA WONOGIRI**

OLEH

AGNES LOTIFAH WARDANI

B100190194

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 12 Januari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Dr. Lukman Hakim, S.E., M.Si.

(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Ihwan Susila, S.E., M.Si.

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.

(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan,



Prof. Dr. Sukron Agus Setyawan, S.E., M.Si
NIDN: 829/0616087401

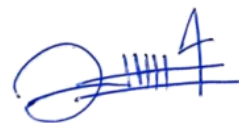
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Januari 2023

Penulis



AGNES LOTIFAH WARDANI

B100190194

ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT MADURASA UNGGULAN NUSANTARA WONOGIRI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Madurasa Unggulan Nusantara Wonogiri. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling* dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT Madurasa Unggulan Nusantara yang telah memenuhi syarat dan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 skala *likert*. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the work environment and organizational culture on the performance of employees of PT Madurasa Unggulan Nusantara Wonogiri. This research is a type of quantitative research, the sampling technique of this research is non-probability sampling with purposive sampling method by distributing questionnaires to PT Madurasa Unggulan Nusantara employees who have met the requirements and the number of respondents as samples in this study were 50 people. Source of data used in this research is primary data. The measurement scale used in this study is 5 Likert scale. Data analysis used SPSS version 26. The results of the analysis in this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, organizational culture, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia harus berkinerja baik dan selalu berorientasi pada visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu memerlukan SDM yang tentunya berkualitas, karena peningkatan kualitas personel memerlukan pelatihan yang baik dan ruang sosial pendukung lainnya. Instansi pemerintah adalah suatu bentuk organisasi nirlaba yang memiliki tujuan untuk membuat pelayanan untuk publik, seperti keamanan, kualitas pendidikan atau kualitas kesehatan. Saat ini,

salah satu gangguan terbesar bagi organisasi dalam pemerintahan yaitu untuk bekerja dengan efisien dan efektif, dikarenakan banyak asumsi bahwa lembaga pemerintahan diidentikkan sebagai lamban, kompleks, rumit dan sarat dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Kinerja pekerja merupakan komponen penting dalam tujuan perusahaan. Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga dengan *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja juga bisa disebut sebagai hasil kerja yang dijalankan oleh karyawan sebagai bentuk pelaksanaan kewajiban. Hasil kerja tersebut dicapai dengan penuh tanggung jawab, baik secara personal maupun angka yang didapatkannya. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Menurut Soomro & Shah., (2019), di dunia saat ini, kinerja karyawan diakui secara luas sebagai produk dari kemampuan dan motivasi, yang digunakan untuk memotivasi karyawan untuk mengeluarkan output terbaik dari mereka.

Lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja juga sama pentingnya untuk pengembangan kinerja. Tempat kerja adalah tempat di mana semua kegiatan organisasi dilakukan. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Meutia et al., (2019), seseorang harus mempertimbangkan untuk menyediakan tempat kerja yang mempertahankan produksi lingkungan kerja yang tenang dan dinamis untuk lebih mengembangkan efisiensi yang representatif di tempat kerja, karena sebagian besar menganggap wajar untuk mempertimbangkan efisiensi seorang karyawan untuk berkembang.

Lingkungan kerja yang ada di sebuah perusahaan merupakan dimana kondisi tersebut dapat memberikan suasana kerja dan situasi yang menyenangkan para pekerjanya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak bagus dapat menyebabkan pegawai tidak nyaman, mudah terserang penyakit, menjadi stres, sulit untuk konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerjanya. Tempat kerja yang tidak nyaman, sangat panas, sirkulasi udara yang kurang, lingkungan kerja terlalu ramai, tidak bersih dan bising, hal ini akan mempengaruhi kenyamanan saat karyawan sedang bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang tidak lepas dengan

hubungan kerja, baik itu hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan kerja dengan sesama atau hubungan kerja dengan seorang bawahan.

Dalam penelitian Susetyo et al., (2020), mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Piantara et al.,(2021), menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Novriani Gultom & Nurmayasaroh., (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Wokas et al., (2022), menunjukan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organisasi yang menggunakan variabel sosial untuk mengamati sebuah perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Budaya organisasi bisa mendorong karyawan karena budaya ini memberi karyawan suatu pemikiran tertentu untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan semua peluang yang ditawarkan. Budaya organisasi merupakan perpaduan antara sumber daya, keyakinan, nilai, dan perbaikan perilaku yang memandu masyarakat. Pemikiran budaya dasar diciptakan dengan banyaknya pengalaman pendidikan terhadap pemosisian sumber daya yang benar. Menurut Meutia et al., (2019), individu memiliki ciri sosial dan karakteristik yang berbeda-beda, organisasi yang berbeda-beda mengikuti kebudayaan dulu serta mempengaruhi fungsi dari organisasi tersebut. Ketika semua orang memahami gaya hidup individu dengan jelas, maka organisasi akan meningkat dan pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang bisa digunakan untuk mengetahui berbagai keragaman kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi dapat memotivasi karyawan untuk lebih mengembangkan kinerja mereka. Lingkungan kerja jika dilihat dari perspektif budaya dan tidak seluruhnya ditentukan dengan pandangan dalam kelompok atau organisasi maka akan sangat bernilai.

Dalam penelitian Meutia et al., (2019), hasilnya menunjukkan bahwa budaya merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan variabilitas kinerja karyawan. Hasil penelitian Akman Daulay Eka & Umi Kalsum., (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil dari penelitian Hasibuan et al., (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian Khan et al., (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menurut Paais & Pattiruhu., (2020), menyatakan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian Soomro & Shah., (2019), penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Munawaroh et al., (2021), menerangkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Hasil penelitian Dung PHAM THI et al., (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai analisis faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini berjudul “Analisis Faktor Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Madurasa Unggulan Nusantara Wonogiri”.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah studi tentang informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dari hasil kuesioner. Data penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan yang telah disiapkan pada kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada responden yang harus diisi dengan jawaban yang konsisten. Hal ini untuk memastikan bahwa informasi yang diterima adalah informasi asli dari responden.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada staf di PT Madurasa Unggulan Nusantara. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*; H. 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

Adapun yang sebagai populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan PT Madurasa Unggulan Nusantara Wonogiri. Sampel dalam penelitian ini diambil 50 orang karyawan PT Madurasa Unggulan Nusantara Wonogiri. Teknik pengambilan sampel yg dipakai pada penelitian ini *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* yang merupakan pemilihan sampel yang sesuai dengan kriteria atau karakteristik yang telah ditentukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			TOTAL_Y
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		35,80
	Std. Deviation		2,807
Most Extreme Differences	Absolute		,152
	Positive		,152
	Negative		-,148
Test Statistic			,152
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,186 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,176
		Upper Bound	,196

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan data dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *asympt.sig* 0,186 > 0,05 maka dapat dikatakan data yang dihasilkan memiliki data yang berdistribusi normal.

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel independen (X) dalam suatu model. Dalam pengujian ini apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dikatakan tidak ada multikolineritas dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,996	1,004	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0,996	1,004	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan data tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan memiliki VIF $< 10,00$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak terjadi multikolineritas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.	Keterangan
X1	-,914	0,365	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	-1,105	0,275	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber :Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan data dari tabel 3 menunjukan lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai sig. $> level\ of\ sig\ 0,05$ maka dapat dikatakan data yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0,934	0,873

Sumber : Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan data dari tabel 4 menunjukan bahwa hasil perhitungan untuk nilai R Square (R^2) diperoleh dengan nilai 0,873 atau 87,3% yang berarti variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi (variabel independen) dapat menjelaskan variasi yang ada dalam variabel kinerja karyawan (variabel dependen) sebesar 87,3% sedangkan sisanya ($100\% - 87,3\% = 12,7\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam model regresi ini.

3.5 E. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regresi	3,637	0,000
1. Variabel dependen : Y1		
2. Predictors (Constant), X1, X2		
Sumber : Data Olahan Primer, 2022		

Berdasarkan data dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 3,637 > F_{tabel} 2,790$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3.6 F. Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
X1	2,153	2,009	0,000	Signifikan
X2	2,106	2,009	0,000	Signifikan

Sumber : Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan nilai statistik hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat dibawah ini: Hasil dari perhitungan yaitu lingkungan kerja (X1) = nilai sig $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 2,009$, H_0 ditolak menunjukkan secara persial bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil dari perhitungan yaitu budaya organisasi (X2) = nilai sig $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} 2,106 > t_{tabel} 2,009$, H_0 ditolak menunjukkan secara bahwa variabel Budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.7 Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,926	6,003		5,318	,000
TOTAL_X1	,028	,182	,022	2,152	,000
TOTAL_X2	,142	,128	,160	2,106	,000

Sumber : Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan data dari tabel 4.15 memperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 31,926 + 0,028 X_1 + 0,142 X_2 + e \quad (1)$$

Model regresi diatas bila dijelaskan masing-masing koefisien variabelnya menjadi: Koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,028 bernilai positif, mempunyai arti apabila lingkungan kerja pada PT Maduras Unggulan Nusantara meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,142 bernilai positif, mempunyai arti apabila budaya organisasi pada PT Maduras Unggulan Nusantara meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3.8 H. Pembahasan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maduras Unggulan Nusantara diterima. Menurut Sastrohadiwiryo., (2005), makna lingkungan kerja secara signifikan lebih kompleks dalam kaitannya dengan efektivitas dan arah kerja. Karena itu, lingkungan kerja akan memberikan dukungan baru kepada dirinya yang akan membantu mendapatkan wawasan tentang seberapa baik kemajuan tugas dan kinerja seorang pegawai.

Hasil riset ini didukung dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya Susetyo et al., (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Novriani Gultom & Nurmaysaroh., (2021), yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Piantara et al.,(2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kajian literatur juga mengindikasikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari kondisi lapangan lingkungan kerja (X_1) = nilai sig $0,000 < 0.05$, dan t hitung $2,153 > t$ tabel $2,009$, H_0 ditolak menunjukan secara persial bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Madurasa Unggulan Nusantara diterima. Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Kreitner & Kinicki., (2005), Hakim., (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Dengan adanya perekat sosial maka suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan et al., (2021), yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Khan et al., (2021), menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, dan Dung PHAM THI et al, (2021), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari kondisi budaya organisasi (X2) memiliki nilai sig $0,000 < 0.05$, dan $t \text{ hitung } 2,106 > t \text{ tabel } 2,009$, H_0 ditolak menunjukkan secara bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan mengambail sampel sebanyak 50 orang responden yang merupakan karyawan PT Madurasa Unggulan Nusantara yang berada di wonogiri. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan 54% sedangkan laki-laki 46%, usia responden 17-20 tahun sebesar 12%, usia 21-25 tahun sebesar 74%, dan usia >25 tahun sebesar 14%. Pendidikan terakhir dari responden lulusan SMA sebesar 40%, lulusan S1 sebesar 56%, dan lulusan S2

sebesar 4%. Temuan dari penelitian ini adalah: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas maka saran yang diberikan yaitu sebagai berikut: Pada penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel lain selain variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak dan memaksimalkan metode pengumpulan data, supaya dapat memperbaiki kekurangan dari penelitian sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Dung PHAM THI, T., Tin NGO, A., Tien DUONG, N., & Kien PHAM, V. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employees' Satisfaction and Commitment in SMEs: A Case Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 1031–1038. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1031>
- Hasibuan, D. P. A., . S., Silangit, N. T., Lubis, A. A., & Hidayat, W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 143–152. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4267>
- Khan, I. U., Shoukat, L., & Waheed, M. (2019). Impact of Organizational Culture Attributes on the Employees Performance in Educational Context. *Global Regional Review*, IV(I), 441–450. [https://doi.org/10.31703/grr.2019\(iv-i\).48](https://doi.org/10.31703/grr.2019(iv-i).48)
- Menengah, D. A. N., Provinsi, U. K. M., & Utara, S. (2020). *Eka Umi Kalsum* 2) *1) 2) 3). 12(2), 201–207.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Munawaroh, M., Santoso, B., Gumilang, R. R., Hidayatullah, D., Hermawan, A.,

- Marhanah, S., Gunawan, A., Sunarsi, D., & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership and Organization Culture on Business Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 455–0463. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0455>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Organisasi, P. K., & Dan, B. O. (2022). *Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor*. 4(1), 1–10.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. *Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>