



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang

Asya Mulasari^{1*}, Dori Mittra Candana², Selvi Zola Fenia³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

*Korespondensi Penulis: asyamulasari001@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 75 employees as respondents, namely at PT. Semen Padang. In this study, the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool was used using Partial Least Square (PLS). The results of the study showed that (1) There is a significant positive influence of Organizational Culture on Work Motivation at PT. Semen Padang. (2) There is a significant positive influence of Work Environment on Work Motivation at PT. Semen Padang. (3) There is a significant positive influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT. Semen Padang. (4) There is a significant positive influence of Work Environment on Employee Performance at PT. Semen Padang. (5) There is a significant positive influence of Work Motivation on Employee Performance at PT. Semen Padang. (6) There is a significant positive influence of Organizational Culture on Employee Performance through Work Motivation at PT. Semen Padang. (7) There is an insignificant positive influence of the Work Environment on Employee Performance through Work Motivation at PT. Semen Padang.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan angket kepada 75 orang karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Semen Padang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Semen Padang. (2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Semen Padang. (3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang. (4) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang. (5) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang. (6) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Semen Padang. (7) Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Semen Padang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Budaya organisasi dan lingkungan kerja memegang peran yang penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat dari kualitas serta peningkatan kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang memadai. Kurang terjalannya

komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Adanya kecenderungan karyawan merasa tidak senang dengan budaya yang terdapat di dalam organisasi. Kurangnya penerapan motivasi juga mengakibatkan karyawan tidak merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti yang kita ketahui jika motivasi merupakan faktor pendorong dan juga sebagai daya penggerak bagi karyawan.

Dalam menghadapi persaingan pada saat ini, perseroan terbatas (PT) membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. PT Semen Padang adalah anak usaha Semen Indonesia Group (SIG) yang bergerak dibidang produksi semen. PT Semen Padang adalah salah satu PT yang meningkatkan sumber daya manusianya. Perusahaan ini adalah produsen semen tertua di Asia Tenggara. PT. Semen Padang (Persero), Kota Padang, Sumatra Barat. PT Semen Padang memiliki karyawan sebanyak 75 orang di bagian Departemen SDM. PT. Semen Padang adalah PT yang berorientasi pada budaya organisasi yang baik, tanpa kompetensi PT. Semen Padang tidak akan mampu melakukan kegiatannya dengan baik. PT. Semen Padang harus memiliki Sumber Daya Manusia yang Profesional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu PT harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkat.

PT. Semen Padang cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya. Terlihat ditahun 2018 sebesar 7.214.312 ton pertahun. Kemudian ditahun 2019 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 6.501.126 ton pertahun. Ditahun 2020 produksi mengalami sedikit penurunan yang dengan hasil produksi 5.411.792 ton pertahun. Kemudian ditahun selanjutnya 2021 mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 5.705.956 ton pertahun dan kembali mengalami penurunan ditahun 2022 dengan hasil produksi 5.416.138 ton pertahun. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman mengenai budaya organisasi rendahnya lingkungan kerja, kurang optimalnya kinerja karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dimana menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan.

Tabel 1. Data kinerja karyawan di PT. Semen Padang

Departemen	Tahun		
	2021	2022	2023
Departemen SDM & Umum	3.125 orang	3.136 orang	3.060 orang

Sumber data : PT. Semen padang 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat, Data jumlah karyawan di Departemen SDM & Umum PT Semen Padang selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan pola fluktuasi yang menarik. Pada tahun 2021, jumlah karyawan tercatat sebanyak 3.125 orang, yang meningkat sedikit menjadi 3.136 orang pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan yang

signifikan menjadi 3.060 orang. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan tersebut antara lain adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas, tidak mencapainya target yang telah ditentukan dan kurang stabilnya tingkat pada produksi semen yang dicapai.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut (Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan et al., 2021) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Febriani et al., 2023) Budaya organisasi dapat diartikan suatu nilai-nilai yang dianut anggota organisasi dan memandu perilaku anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilakumanusia, supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal (Yulika, 2019) Motivasi kerja ialah suatu dorongan yang timbul dari dalam individu yang akan mengarah ke perbuatan seseorang dengan goal untuk meggapai hasil yang diperlukan (Shihab, 2022).

Dengan fenomena yang terjadi, atasan mereka selalu menekan untuk berkerja lebih keras tanpa memperdulikan usaha karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk mencapai hasil kerja melebihi target yang bisa dicapai. Pada sisi lainnya pimpinan juga cenderung tidak memperhatikan fungsi dan tugas pokok karyawan dalam pelaksanaan program kerja. Kondisi ini menyebabkan motivasi untuk bekerja menjadi turun/rendah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian Kuantitatif. Menurut (Vernando & Erawati, 2020) Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek pada penelitian ini adalah PT. Semen Padang yang berlokasi di Jl. Raya Indarung. Kota, : Kota Padang. Provinsi, : Sumatera Barat.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Semen Padang yaitu berjumlah 298 orang. Sampel yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu 75 karyawan pada PT. Semen Padang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modelin (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Pada hasil uji reabilitas atau Reliability konstruk focus pada penilaian dengan melihat nilai Cronbach alpha. Nilai konstruk dinyatakan reliable jika memberi nilai composite reliability dan Cronbach alpha diatas $>0,70$. Dapat disajikan sebagai berikut:

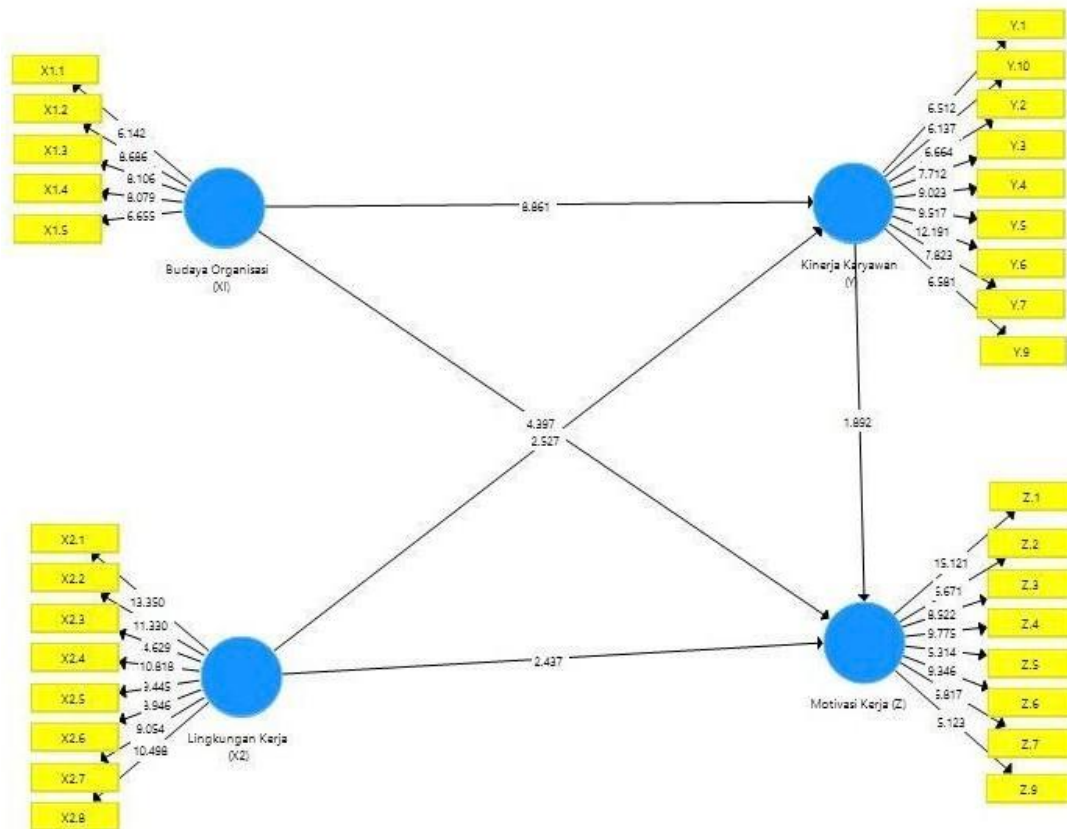
Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Indikator	Cronbac's Alpa	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,619	0,623	0,765	0,396
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,816	0,856	0,399
Lingkungan Kerja (X2)	0,817	0,825	0,861	0,440
Motivasi Kerja (Z)	0,802	0,808	0,853	0,422

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai cronbach alpha di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliabilty masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Persamaan Outer Model



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square.

Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square

Indikator	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	0,703
Motivasi Kerja (Z)	0,825	0,818

Pada tabel 3 di atas, terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,703 atau sebesar 70,3%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari konstruk Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, Sisanya 29.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,825 atau sebesar 82,5%

menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi serta menjelaskan atau mempengaruhi Motivasi Kerja, Sisanya 17.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 4,397 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,397 < 1,96$ dengan p-value $0,000 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dilihat dari adanya suatu upaya dari pihak manajemen untuk lebih meningkatkan lagi kualitas kerja karyawan PT Semen Padang. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, diharapkan semakin meningkatkan dan menumbuhkan budaya organisasi di kalangan karyawan, sehingga akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 2,437 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik

atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,788 < 1,96$ dengan p-value $0,015 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting yang wajib diperhatikan oleh PT Semen Padang karena memberikan dampak positif bagi Kinerja Karyawan yang dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 8,861 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t- hitung dengan t- tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $8,861 < 1,96$ dengan p-value $0,000 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para karyawan maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 2,527 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t- hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,527 < 1,96$ dengan p- value $0,012 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Fani., 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan sekitarnya Kinerja Karyawan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja

berbeda-beda di setiap perusahaan banyak faktor yang mempengaruhinya keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang tidak baik maka menghasilkan Kinerja Karyawan yang tidak baik juga.

5) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 1,892 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,892 < 1,96$ dengan p-value $0,059 > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang Tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan termotivasi pula untuk cepat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu sesuai standar yang ditentukan sehingga timbul kinerja yang baik dalam memajukan perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

6) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,861 > 1,96$ dengan p-value $0,063 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Karyawan. Maka Budaya Organisasi akan meningkat melalui Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan semakin bagus apabila tidak langsung dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Motivasi kerja belum dimiliki oleh setiap karyawan dalam hal kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi atau perasaan akan dihormati. Sehingga budaya organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat melalui variabel motivasi kerja. Artinya, motivasi kerja tidak mampu meningkatkan pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

7) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 1,413 > 1,96 dengan p-value 0,158 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ ditolak dan H₁ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Karyawan. Maka Lingkungan Kerja akan meningkat melalui Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan semakin bagus apabila tidak langsung dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Motivasi kerja belum dimiliki oleh setiap karyawan dalam hal kebutuhan akan kekuasaan dimana karyawan belum menikmati setiap pekerjaan yang diberikan dikarenakan pengaturan ruangan belum cukup memadai. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat melalui variabel motivasi kerja. Artinya, motivasi kerja tidak mampu meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT. Semen Padang, Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT. Semen Padang.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, A., Khoirul Ardani Manurung, & Daffa Baihaqi Purnomo. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, A. A. B. W., & I Komang Ogi Sudarmawan. (2021). Loyalitas, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai penentu kinerja karyawan pada restoran Betari Seafood Kedonganan. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(2), 56–63. <https://doi.org/10.51713/jotis.v1i2.54>
- Asbari, M., et al. (2021). Self-leadership to innovation: The role of knowledge sharing. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(05), 21–36. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/68>
- Astuti, D., et al. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stres kerja dan insentif (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125.
- Diana Silaswara, Y. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditengah pandemi COVID-19 di PT Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729/451>
- Dunan, H., & Novita, F. R. (2024). The influence of organizational culture, work environment, and workload on turnover intention of employees PT. Bumi Jaya Transindo Sejahtera. *Marginal Journal of Management Accounting General Finance and International Economic Issues*, 3(2), 493–503.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 47.
- Elen, & Raymond. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan dan customer relationship management terhadap loyalitas pelanggan pada J&T Express Indosat. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 8(1), 142–155.
- Fanani, M. Y. R., & Setiani, S. (2022). Pengaruh Islamic leadership, budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pada pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 18.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *11(2)*, 309–320.

- Hartono, T., & Mauli, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI Unsrat)*, 7(1), 220–237.
- Harzaviona, Y., & Syah, T. Y. R. (2020). Effect of customer satisfaction on customer loyalty and marketing organization performance in B2B market over heavy equipment company. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 243–249.
- Ismartaya, T. K., Halizah, I. N., & Apriyadi, D. (2023). The influence of organizational culture and work environment on employee performance with work motivation as a variable intervening. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik (JMIL)*, 7, 347–360. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kerja, Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan terhadap kinerja. (2024). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja anggota satuan samapta resor kota Banyumas. 3, 383–391.
- Krisnaldi. (2021). Pengaruh harga, kualitas produk dan kualitas layanan terhadap loyalitas pengguna internet. 2(1), 6.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, T. T. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566.
- Lusiana Tulhusnah. (2024). 3(5), 861–875.
- Maswar, M. J., & Mahyani, Z. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 1, 16–29.
- Nofitasari, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I). *Eprints Universitas Putra Bangsa*, 8(857), 1–12. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/828/1>
- Nugraha, E. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 623–638.
- Octarini, F., & Supriyadi. (2021). Produktivitas karyawan outsource dengan retensi karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan outsource di divisi kartu kredit PT Bank BRI). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, 8(1), 17–32.
- Pertiwi Siregar, D. N., Cahyani, W., & Chaniago, A. U. (2020). Pengaruh customer relationship management (CRM) terhadap loyalitas pengguna Irian Card (I-Card) pada Irian Dept Store & Supermarket Medan Marelan. *Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer)*, 19(1), 17.

- Pipit Mulyah, D. A., Nasution, S. S., Hastomo, T., Sitepu, S. W., & Tryana. (2020). No title. *Journal GEEJ*, 7(2), 79–86.
- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2024). The influence of organizational culture on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *International Journal of Social Service and Research*, 4(03), 744–751.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
- Susan, E. R. I. (2022). Dampak penerapan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat di PT Masmindo Dwi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri. *Palopo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri*. http://iopo.ac.id/id/eprint/4756/1/ERI_SUSAN.pdf
- Tanamal, K., Pambelum, Y. J., & Hidayah, Z. (2023). The influence of organizational culture and work environment on employee performance with job satisfaction as intervening variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1858–1872.
- Vernando, J., & Erawati, T. (2020). Pengaruh ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan dengan struktur modal sebagai variabel intervening: Studi empiris di BEI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 13.
- Wulandari, A. (2022). Indikator-indikator yang mempengaruhi stres kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). *Narotama Jurnal Teknik Sipil*, 6(1), 24–29.