



PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JIRON MOTOR PALEMBANG

Nyayu Eddys Maharani¹, Frecilia Nanda Melvani², Yunidar Erlina³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Tridinanti

Email: nyayueddysmaharani@gmail.com

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat dampak Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. Riset ini mengaplikasikan metode kajian kuantitatif. Prosedur penetapan cuplikan memakai teknik *sampling* jenuh. Melibatkan total responden sebanyak 40 pekerja Jiron Motor Palembang. Pengujian riset ini memanfaatkan metode regresi linear berganda berbasis program SPSS Statistic edisi 26. Temuan riset ini mengindikasikan bahwasanya (1) secara serempak Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, beserta Lingkungan Kerja mendatangkan imbas positif serta bermakna atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. (2) Disiplin Kerja secara terpisah memunculkan efek positif serta bermakna atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. (3) Budaya Organisasi secara mandiri menghasilkan pengaruh positif serta bermakna atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. (4) Lingkungan Kerja secara individu memberikan dampak positif serta bermakna atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. Kajian ini menarik konklusi bahwasanya eskalasi Disiplin Kerja, pengokohan Budaya Organisasi, beserta penyempurnaan Lingkungan Kerja mampu bertransformasi sebagai taktik krusial bagi korporasi guna mendongkrak Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at Jiron Motor Palembang. This research employs a quantitative research approach. The sampling technique used is saturated sampling, with a total of 40 employees of Jiron Motor Palembang as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS Statistics version 26. The results of this study indicate that (1) simultaneously, Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment have a positive and significant influence on employee performance at Jiron Motor Palembang. (2) Work Discipline partially has a positive and significant influence on employee performance at Jiron Motor Palembang. (3) Organizational Culture partially has a positive and significant influence on employee performance at Jiron Motor Palembang. (4) Work Environment partially has a positive and significant influence on employee performance. This study concludes that improving work discipline, strengthening organizational culture, and improving the work environment can be important strategies for the company to enhance employee performance.

Keywords: Work Discipline; Organizational Culture; Work Environment; Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, memberikan pelayanan yang optimal, serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Afandi, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Jiron Motor Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan dan perawatan kendaraan bermotor. Sebagai perusahaan jasa, kualitas pelayanan kepada pelanggan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk bekerja secara disiplin, memiliki budaya kerja yang baik, serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Apabila ketiga aspek tersebut tidak berjalan dengan baik, maka produktivitas kerja dapat menurun dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi jam kerja, serta melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku, nilai, dan kebiasaan kerja yang diterapkan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong terciptanya kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif juga menjadi faktor yang mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian Alfadhil et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Asha dan Mahargiono (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Lajatuma (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Rahman dan Setiawan (2023), Putra dan Wijaya (2024), serta Susanto dan Dewi (2024) menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* sehingga perlu dilakukan penelitian kembali pada objek yang berbeda.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jiron Motor Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik serupa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan ialah produk bekerja secara mutu beserta volume yang direalisasikan oleh individu aparatur saat mengeksekusi kewajibannya selaras dengan amanat yang didelegasikan padanya. Kinerja merupakan produk Kerja baik secara mutu maupun volume yang direalisasikan oleh individu aparatur saat menunaikan kewajiban selaras dengan amanat yang didelegasikan padanya berdasarkan perspektif Fatawa pada (Harisandi & Wajdi, 2024).

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan tabiat aparatur yang senantiasa berupaya melaksanakan seluruh tugasnya secara maksimal serta mematuhi segenap regulasi di dalam korporasi serta pekerja juga rela guna menanggung aneka rupa sanksi apabila dirinya terbukti menyalahi tanggung jawab yang telah dibebankan atasnya menurut Illanisa pada (Naima & Aransyah, 2023).

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi ialah dorongan komunal yang kasat mata, namun mampu mempengaruhi dan mendorong anggota organisasi untuk menjalankan aktivitas kerja. Apabila budaya organisasi terimplementasi secara optimal, niscaya pekerja bakal makin memegang amanah atas pekerjaannya sehingga tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang afirmatif turut mengindikasikan besarnya sentimen kewajiban seorang individu atas mandat yang didistribusikan. Kondisi tersebut pada kesimpulannya sanggup mendongkrak antusiasme beserta motivasi kerja serta membantu tercapainya tujuan organisasi (Kurniawan *et al.*, 2023).

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen esensial yang berkontribusi saat membentuk kinerja karyawan. Kondisi tersebut dikarenakan lingkungan kerja menyumbangkan efek langsung atas kapabilitas pekerja saat menuntaskan kewajibannya, yang pada ujungnya berimplikasi terhadap eskalasi kinerja institusi. Sebuah lingkungan kerja bisa dinilai kondusif apabila pekerja sanggup bertugas secara maksimal, serta merasa bugar, terproteksi, sekaligus tenteram. Maka dari itu, penetapan beserta perwujudan lingkungan kerja yang suportif amat krusial atas kesuksesan realisasi sasaran entitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk bisa mereduksi dorongan beserta gairah kerja staf, sehingga berakibat pada degradasi kinerja mereka (Akbar *et al.*, 2023).

C. METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di Jiron Motor Palembang yang berlokasi di jalan sukarela RT.06 Rw. 002, sukarami Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik utama, yaitu Wawancara, Kuesioner, dan Observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jiron Motor Palembang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (*sensus*), karena jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan setiap item pernyataan pada kuesioner. Pengujian menggunakan *Product Moment* terhadap 40 responden dengan $df = 38$ pada taraf signifikansi 5%. Item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312).

Uji Reliabilitas

Pemeriksaan keandalan dieksekusi guna mendemonstrasikan seberapa jauh alat ukur riset memegang kekonsistenan batiniah yang kokoh serta mumpuni seandainya dipakai secara

kontinu. Pada studi ini, keandalan dievaluasi mengaplikasikan rasio *Cronbach's Alpha*, yang mana instrumen ukur diklaim handal jika angka *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	40	34	50	44.03	4.394
Budaya Organisasi	40	33	50	43.80	4.692
Lingkungan Kerja	40	32	50	43.63	4.360
Kinerja Karyawan	40	35	50	44.50	3.789
Valid N (Listwise)	40				

Referensi: Pengolahan Data SPSS versi 26(2026)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap 40 karyawan Jiron Motor Palembang, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum 34, maksimum 50, rata-rata 44,03, dan standar deviasi 4,394. Budaya Organisasi memiliki nilai minimum 33, maksimum 50, rata-rata 43,80, dan standar deviasi 4,692. Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum 32, maksimum 50, rata-rata 43,63, dan standar deviasi 4,360. Sementara itu, Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 35, maksimum 50, rata-rata 44,50, dan standar deviasi 3,789.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83771419
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.073
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Referensi: Pengolahan Data SPSS versi 26(2026)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

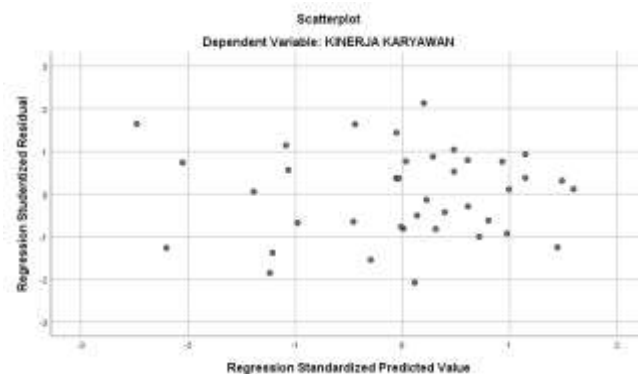
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.137	3.476		2.053	.047		
	Disiplin Kerja	.283	.095	.328	2.993	.005	.543	1.841
	Budaya Organisasi	.215	.094	.266	2.276	.029	.479	2.087
	Lingkungan Kerja	.355	.101	.409	3.522	.001	.485	2.062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi: Pengolahan Data SPSS versi 26(2026)

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10.00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26(2026)

Uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot* pada gambar menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menumpuk atau membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau indikasi gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Analisis Koefisien (r) dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.745	1.913

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26(2026)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi (R), diperoleh nilai R sebesar 0,875 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square), diperoleh nilai sebesar 0,745, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 74,5%, sedangkan 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.289	3	142.763	39.021	.000 ^b
	Residual	131.711	36	3.659		
	Total	560.000	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Referensi: Pengolahan Data SPSS versi 26(2026)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 39,021 dengan signifikansi 0,000. Karena Fhitung (39,021) > Ftabel (2,87) dan nilai signifikansi < 0,05, maka Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.137	3.476		.047
	Disiplin Kerja	.283	.095	.328	.005
	Budaya Organisasi	.215	.094	.266	.029
	Lingkungan Kerja	.355	.101	.409	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Sekunder Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji t, Disiplin Kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,993 (Sig. 0,005), Budaya Organisasi sebesar 2,276 (Sig. 0,029), dan Lingkungan Kerja sebesar 3,522 (Sig. 0,001). Karena seluruh nilai thitung > ttabel (2,028) dan nilai signifikansi < 0,05, maka Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang.

E. PENUTUP

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. Disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berupaya meningkatkan disiplin kerja, memperkuat budaya organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan diharapkan meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten, memperkuat budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai kerja yang positif kepada seluruh karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akbar, S., Aziwarti., Hermanto, H., Fanyurbanovveriaadaeb, & Sutrisno, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 21(3), 264-274.
- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soehila, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten situbundo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur(JME)*, 3(5), 861-875.
- Ali, H., Mahrus, A. M., & Author, C. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 70-79.
- Ari Kunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asha, T. F., & Mahargiano, P. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelni Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(11).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dekael Semarang, *Jurnal Visionida (Manajemen dan Bisnis)*, 9(1).
- Fikri, M., Kevin, J., Mofu, C., Damayanti, T., & Muskin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrerian Perhubungan, Direktorat Jendral Perhubungan Udara, *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1-8.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bank Bri kanca sukarharjo kota. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2(17).
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M.I. (2023). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Ihsan, A., & Yaman, B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. *Journal of Social Science and Multidisciplinary Analysis*, 2(1).
- Irfan, M., Akbariaji, Y., Saputera, B., Zikry, A. A., Rizky, M. A., Suryadi, A., Dewi, I. K., & Sina, U. I. (2025), Pengenalan alat-alat body repair dan Pelatihan dasar Teknik repair body mobil untuk siswa otomotif. 5(2), 281-288.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania., Amrulloh, R., & Erwindi, U. (2023), Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jernal Aplikasi Pelayanan dan Pelabuhan*, 1(14).
- Kurniawan, A. L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 1(2), 337-340.
- Lajatuma, T. A., Nuraiana, E., & Murwani, J. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (FIPA)*, 55(1), 13-27.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, A. P., Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.

- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekan baru). *Jurnal FISIP*, 2(1), 1-11.
- Naima, N., & Aransyah, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 1(7).
- Novita, A. H., Dura, J., & Alamsyah, A. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Adi Sarana Armada TBK (ASSA LOGISTICS) Semarang Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1).
- Pahira, S. H., Rinaldy, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Organisasi *The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance* Pentingnya Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 03(3), 810-817.
- Paliang, E., Koto, M. S., & Irsyan, A. (2025). Pengaruh Kopetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Permayarakatan (Lapas) Kelas IIA Sibolga. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(2), 61-74.
- Putra, A. G., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 45-58.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 289-310.
- Rahman, F., & Setiawan, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 15(2), 112-125.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Dalam Prosiding Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, 553-564.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow/Boston: Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja* (Edisi 3). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Terbaru). Alfabeta.
- Susanto, R., & Dewi, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(2), 134-148.
- Wahyutomo, D., & Zikri, I. F. M. (2024). Budaya Organisasi Sebagai Faktor yang berpengaruh dalam Menentukan Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 502-532.
- Wellem, L., Olivia, Y., Silva, D., & Lela, A. M. D. (2023). [https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31.10\(1\)](https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31.10(1)).
- Wijaya, D. W. E., Fauji, D. A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.