

No. Daftar FPEB: 544/UN40.A7/PK.03.04/2025

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada
Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia**



Oleh:

Raja Pradana

2102806

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2025

LEMBAR HAK CIPTA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ**

Oleh

Raja Pradana

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia

© Raja Pradana

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2025

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
Dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

RAJA PRADANA

2102806

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ

disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

Bandung, 28 Agustus 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.
NIP. 1962012719880310011175



Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197404122001121002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran



Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd. M.Si.
NIP. 197201272006042001

BERITA ACARA

Skripsi ini telah diuji pada :

Hari/Tanggal : Jumat, 31 Oktober 2025

Waktu : 08.00 WIB - Selesai

Tempat : Gedung A FPEB Lt. 4 Ruang 014

Susunan Panitia

Ketua : Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyanti, M.Pd.
NIP. 1968022519933012002

Sekretaris : Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.
NIP. 197201272006042001

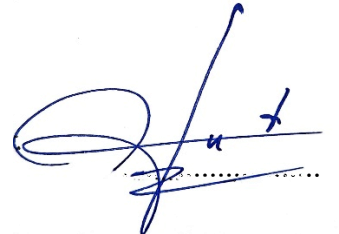
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.
NIP. 1962012719880310011175



2. Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197404122001121002



Penguji : 1. Prof. Dr. Endang Supardi, M.Si.
NIP. 195905081987031002



2. Dr. Hj. Nani Imaniyati, M.Si.
NIP. 197207112001121001



3. Yosep Hernawan, S.T., M.M., IPM.
NIP. 920200419850718101



LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 27 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



Raja Pradana

NIM. 2102806

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ

Oleh:

Raja Pradana

2102806

Skripsi ini dibimbing oleh:

Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.

Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Latar belakang penelitian ini didasari oleh masih adanya sejumlah permasalahan dalam perusahaan, seperti tingginya tingkat keterlambatan kerja, target penjualan yang belum konsisten tercapai dari tahun ke tahun, serta hubungan antar karyawan yang belum sepenuhnya harmonis. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan solusi yang tepat bagi peningkatan produktivitas perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di dalamnya. Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kondisi kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk memperkuat nilai budaya yang positif serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tercapai peningkatan kinerja dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT XYZ

By:

Raja Pradana

2102806

Thesis Advisors:

Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si.

Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd.

This research aims to examine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at PT XYZ. The research is motivated by several issues identified within the company, including a high rate of employee tardiness, inconsistent achievement of annual sales targets, and suboptimal interpersonal relationships among employees. These conditions indicate challenges in human resource management. Therefore, a comprehensive analysis is required to identify the factors influencing employee performance and to formulate appropriate strategies for improving organizational productivity.

The research employs an explanatory survey method with a quantitative approach. The findings reveal that organizational culture exerts a positive and significant effect on employee performance. A stronger organizational culture corresponds with higher levels of employee performance. Likewise, the work environment has a positive and significant impact on employee performance, suggesting that both physical and non-physical aspects of a conducive work environment can enhance employee outcomes. Furthermore, organizational culture and work environment collectively contribute positive and significantly to improving employee performance. These findings underscore the importance for organizations to strengthen positive cultural values and to foster a supportive work environment in order to achieve sustainable performance enhancement and organizational competitiveness.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti ujian sidang sarjana pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Skripsi berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ”. Penulis menyadari bahwa isi dan penyajiannya masih jauh dari kata sempurna, sehingga masukan, saran, maupun kritik yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai hambatan dan tantangan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, motivasi, serta bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan penuh ketulusan, penulis menyampaikan penghargaan dan apresiasi setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang mendalam kepada pihak-pihak berikut:

1. Prof. Dr. H. Didi Sukyadi, M.A., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan untuk dapat menimba ilmu dan menyusun skripsi hingga selesai.
2. Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan izin penelitian untuk skripsi ini.
3. Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd. M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan izin penelitian untuk skripsi ini.
4. Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si. dan Dr. H. Adman, S.Pd., M.Pd. selaku dosen pembimbing akademik dan skripsi yang telah memberikan bimbingan serta motivasi selama penulis mengampu studi di Universitas Pendidikan Indonesia dan saat penulis menyusun skripsi ini hingga selesai.

5. Seluruh dosen dan staff di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, motivasi dan keikhlasan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran.
6. Bapak Ahmad selaku Head Dept. HRD PT XYZ yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di PT XYZ.
7. Orang tua tercinta Bapak Sugiono dan Ibu Hamidah yang telah memberikan kasih do'a, cinta dan kasih sayang, serta dorongan dan dukungan yang tidak pernah henti kalian berikan kepada penulis baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua kakak kandung Grestha dan Rosa Fajrianti yang tidak pernah henti untuk memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal.
9. Sahabat penulis Nurul Tivani, Amanda Khairun Nisa, Riski Riyatna, Daffan Surya, Daffa Lorenza, Sahat Maruli, dan seluruh kawan-kawan dari Strengseng, serta sahabat lain yang tidak bisa disebutkan yang telah memberikan dukungan secara moril dan positif kepada penulis.
10. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan do'a dan dukungan selama penulis menyusun skripsi ini hingga selesai.
11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran angkatan 2021 atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang tak ternilai selama masa studi ini. Perjalanan ini terasa lebih berarti karena kalian ada di dalamnya.
12. Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran (Himapena) yang telah banyak memberikan wadah untuk penulis banyak mencari ilmu serta pengalaman dalam berorganisasi selama penulis melangsungkan kuliah.

Terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, semoga segala bantuan dan kebaikannya diberikan balasan yang setimpal oleh Allah SWT.

DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
BERITA ACARA	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Konsep Budaya Organisasi.....	11
2.1.2 Konsep Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3 Konsep Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	45
2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	47
2.5 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan	49
2.6 Kerangka Pemikiran.....	51
2.7 Hipotesis Penelitian.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1 Variabel dan Operasional Variabel Penelitian	58
3.1.1 Variabel.....	58

3.1.2	Operasional Variabel.....	58
3.2	Metode Penelitian.....	65
3.3	Populasi dan Sampel	66
3.3.1	Populasi.....	66
3.3.2	Sampel.....	66
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	67
3.5	Pengujian Instrumen Penelitian.....	68
3.5.1	Uji Validitas.....	68
3.5.2	Uji Reliabilitas	72
3.6	Persyaratan Analisis Data	74
3.6.1	Uji Normalitas	74
3.6.2	Uji Linearitas	75
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	76
3.6.4	Uji Multikolinearitas	77
3.6.5	Konversi Data.....	78
3.7	Teknik Analisis Data.....	79
3.7.1	Teknik Analisis Data Deskriptif	79
3.7.2	Teknik Analisis Data Inferensial	81
3.8	Pengujian Hipotesis.....	85
3.8.1	Uji t.....	86
3.8.2	Uji F	87
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	89
4.1	Hasil Penelitian	89
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	89
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	90
4.1.3	Hasil Uji Analisis Data	105
4.1.4	Analisis Data Inferensial.....	109
4.1.5	Pengujian Hipotesis	111
4.2	Pembahasan Penelitian.....	114
4.2.1	Analisis Budaya Organisasi (X1)	114
4.2.2	Analisis Lingkungan Kerja (X2).....	115
4.2.3	Analisis Kinerja Karyawan (Y)	116
4.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	118

4.2.5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	119
4.2.6	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	120
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		122
5.1	Kesimpulan	122
5.2	Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA		125
LAMPIRAN.....		133

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan Periode April-Desember 2024 PT XYZ	5
Tabel 1.2 Data penjualan PT XYZ periode 2022-2024	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel X1 (Budaya Organisasi).....	59
Tabel 3.2 Operasional Variabel X2 (Lingkungan Kerja).....	61
Tabel 3.3 Operasional Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	63
Tabel 3.4 Data Karyawan PT XYZ.....	66
Tabel 3.5 Skala Likert.....	68
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	70
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	71
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 3.10 Kriteria Penafsiran Deskripsi Variabel	81
Tabel 3.11 Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi.....	84
Tabel 4.1 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi	90
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Komitmen terhadap Visi dan Misi.....	91
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan yang Memberi Teladan.....	92
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebiasaan Kerja.....	93
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sistem Penghargaan dan Sanksi yang Jelas	93
Tabel 4.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja	94
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja	95
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Suhu Udara	96
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara	97
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebersihan Tempat Kerja	97
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pencahayaan	98

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja	99
Tabel 4.13 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan	100
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas	101
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas	102
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	102
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kehadiran.....	103
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerja Sama.....	104
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas	105
Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas Variabel X1, dengan Variabel Y	107
Tabel 4.21 Hasil Uji Linieritas Variabel X2, dengan Variabel Y	107
Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas	108
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas.....	109
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	110
Tabel 4.25 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	111
Tabel 4.26 Hasil Uji t.....	112
Tabel 4.27 Hasil Uji F	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 2.2 Hubungan Kausalitas Variabel.....	56
Gambar 4.1 Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Indikator Budaya Organisasi	114
Gambar 4.2 Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Lingkungan Kerja	116
Gambar 4.3 Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	117

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. & Muhidin, S. A., Somantri A. (2017). *Dasar-dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Adman, A. (2005). Analisa Kebutuhan Pelatihan Karyawan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran UPI. *Jurnal MANAJERIAL*, 4(2).
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 20-30.
- Alrawahi, S., & Al-Balushi, M. (2015). The effect of organizational culture on organizational commitment: A study in the public sector in Oman. *International Journal of Business and Management*, 10(8), 115–133. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p115>
- Amalia, R., & Adman, A. (2017). Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan dinas tenaga kerja kabupaten bandung. *Jurnal Manajerial*, 16(1), 173-186.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Arianto, D. A. N. (2019). The influence of work environment on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.30741/adv.v3i1.407>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 50-60.
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(12).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

- Azhar, M. N., & Rasto. (2018). Lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 263–266.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Denison, Nieminen and Kotrba. (2015). Diagnosing Organizational Culture: A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Survey. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. iFirst article. 1-17.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 8–18.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 15-30.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 40-55.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal DIMENSI*, 7(2), 60-75.

- Hanaysha, J. R. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Peran budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(2), Agustus.
- Hartono, T., & Siagian, M. (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.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, No. XIX, 42-48.
- Herawati, T., Fitralisma, G., Mulyani, I. D., & Syaifulloh, M. (2022). Analisis pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yogya Mall Brebes. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 80-95.
- Herzberg, F. (2003). *One More Time: How Do You Motivate Employees?*. Harvard Business Review..
- Hidayat, A. (2012). Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval [Online]. Tersedia di: <https://www.statistikian.com/2012/08/transformasi-data-ordinal-menjadi-interval.html>.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, M. A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522–526
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18. <https://Jurnal.Inaba.Ac.Id/>
- Iqbal, S., & Waseem, M. (2018). Impact of work environment on employees' productivity: A case study of banks and insurance companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 10(2), 42–48.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, R. A., & Erwindi, U. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 14(1), 1-10.

- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 10-25.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 415.
- Juniarti, A. T., & Putri, Darra G. (2021). Faktor Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal DIMENSI*, 7(2), 45-55.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 70-85.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marta, J. D., & Triwijayanti, D. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X. *Jurnal BISMA – Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 55-70.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Muhidin, S. A. (2010). *Statistika 1: Pengantar Untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Mulyani, R.S. (2021). Metodologi Penelitian. In *Revista Brasileira De Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1). orts/Educa
- Naibaho, H., Adi, F., Veryco, & Sugiarto. (2010). PENGARUH LINGKUNGAN KAMPUS TERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol. 5 No. 1.
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204.
- Nasution, S. (2003). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Noor, Juliansyah. (2015). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
- Nurchayanti, N., Suwatno, S., & Sugiharto, M. D. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Manajerial*, 18(2), 63-74.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Prihantoro, C. R. (2015). The influence of work environment and motivation on employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 145–156.
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, Volume 2, Issue-4.
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA*, 11(2), 30-45.
- Putri, I. A. M., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2564–2582.
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Vol. 9 No. 2.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* ISSN, 20(1), 77–86.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rino, Yuniarsih, T., Suwatno, & Kusnendi. (2020). The Influence of Knowledge Management Mediation and Work Motivation on Leadership and Organizational Task Performance. 124, 887–892. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.155>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Sari, D. P., Sandy, D., Baharuddin, M. L. B., & Rasinan, D. (2024). Penilaian efektivitas sistem perekrutan dan seleksi dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Bitumen Marasende. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 136–142. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1793>
- Sariwulan, T., Suparno, S., Disman, D., Ahman, E., & Suwatno, S. (2020). Entrepreneurial Performance: The Role of Literacy and Skills. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 269–280.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). New York: Wiley.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2017). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 9(3), 147–156.
- Silaen, Yusri, & Yanita. (2021). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Motivasi.
- Siregar, E. (2021). Analisis 4k Karyawan Tenaga Pendidik. 5(11), 6.
- Soekanto, S. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, A., Rusmayadi, G., Amalia, M. M., Hikmah, H., Rumata, N. A., P, M. A. C., Abdullah, A., Sari, A., Hulu, D., Wikaningtyas, R., & Others. (2023).

Metode Penelitian Kuantitatif : Teori Dan Penerapan Praktis Analisis Data Berbasis Studi Kasus. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Suntari, R., & Rasto (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 234.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 35-50.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), April.
- Sutarni, Nani. (2005). Budaya Organisasi Dalam Lingkup Manajemen Strategik. *Jurnal Manajerial*. Vol. 3. No. 6, 64-65.
- Sutrisno, Edi. (2019). *Budaya Organisasi Cetakan ke dua*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 112–120
- Suwatno & Priansa, D, J. (2022). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis (Cetakan Ketujuh)*. Bandung: ALFABETA.
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi-sampel: Teknik sampling dan bias dalam penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Tanujaya, C. (2017). Perancangan Standar Operasional Prosedur Produksi pada Perusahaan Kafein. *Jurnal Manajemen dan Startup Bisnis*, 2(1), 93.
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (The Influence Of Training And Development And Job Characteristics On Employee Performance In The Nat. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Trochim, W. M. K. (2006). *The research methods knowledge base (2nd ed.)*. Atomic Dog Publishing.
- Usman, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Syabia Media Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2), 56–67.
- Wahjono, A., Munarwan, A., & Hidayati, T. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo*. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), 77–89. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 30-40.
- Waluya, B. (2007). *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*. PT Grafindo Media Pratama.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 25-40.
- Yolanda, P., Widian, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju., Sugiharto, M.D. (2016). Human Resource Management Model To Create Superior Performance. *International Journal Of Education Universitas Pendidikan Indonesia* 9(1), 74-81.