



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgsp.v2i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Motivasi, Budaya, dan Lingkungan Kerja Terhadap Strategi Kinerja Kerja Karyawan**

**Ananda Fauziah<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [Anandafauziah170205@gmail.com](mailto:Anandafauziah170205@gmail.com)

Corresponding Author: [Anandafauziah170205@gmail.com](mailto:Anandafauziah170205@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The impact of work performance, motivation, and work environment on company strategy has been extensively studied in the scientific literature titled strategic management. The purpose of this article is to develop hypotheses regarding the relationships between variables, which will later be used in further research. The research sources are derived from online library platforms such as Google Scholar, Mendeley, and other academic platforms. The research library utilizes e-books and open-access electronic journals as the main sources in the research process. The analysis is conducted using a qualitative, descriptive approach. The result of this article shows that the three main factors influencing employee performance strategies are: 1) Motivation; 2) Culture; and 3) Work Environment.*

**Keyword:** *Employee Performance Strategy, Motivation, Culture, Work Environment*

**Abstrak:** Dampak kinerja kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap strategi perusahaan telah banyak diteliti dalam literatur ilmiah yang berjudul manajemen strategis. Tujuan artikel ini adalah untuk mengembangkan hipotesis mengenai hubungan antar variabel, yang nantinya akan digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Objek penelitian ini menggunakan sumber dari platform pustaka online, seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform akademik lainnya. Perpustakaan penelitian memanfaatkan e-book serta jurnal elektronik open access sebagai sumber utama dalam proses penelitian. Analisis dilakukan dengan pendekatan kualitatif secara deskriptif. Hasil dari artikel ini menunjukkan bahwa tiga faktor utama yang memengaruhi strategi kinerja karyawan adalah: 1) Motivasi; 2) Budaya; dan 3) Lingkungan Kerja

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

### **PENDAHULUAN**

Mahasiswa yang menempuh pendidikan pada Strata 1 sampai 3, diharuskan melaksanakan kajian berupa skripsi, tesis, dan disertasi merupakan bagian dari proses penelitian yang penting dalam dunia akademik. Hal ini juga mencakup peran dosen, peneliti, atau tenaga fungsional lainnya yang melakukan penelitian dan menyusun artikel ilmiah untuk dipublikasikan dalam jurnal ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta memperdalam pemahaman

mengenai topik yang diteliti. Dalam konteks manajemen strategis yang berperan penting untuk menunjang suksesnya organisasi pada bisnis yang berdinamika dan terus berkembang.

Karyawan memerlukan motivasi kerja yang cukup agar dapat melaksanakan tugas dengan semangat. Setiap individu memiliki tingkat dan jenis motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa di antaranya menginginkan penghargaan atau imbalan tertentu dari perusahaan tempat mereka bekerja, sementara yang lain merasa cukup mampu untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi kerja dapat menjadi faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan maksimal, guna mencapai hasil yang terbaik. (Lumentut & Dotulong, 2015).

Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, seorang karyawan memerlukan motivasi yang dapat mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kinerja mereka. (Ummah, 2019). Oleh karena itu, tujuan penulisan artikel ini, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, adalah untuk merumuskan: 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan, 2) Pengaruh budaya terhadap kinerja kerja karyawan, dan 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap strategi karyawan.

## **METODE**

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur (Library Research) serta analisis mendalam terhadap sumber-sumber referensi yang relevan (Systematic Literature Review). Data penelitian diperoleh dari jurnal-jurnal terdahulu yang relevan dengan topik yang diteliti. Pendekatan yang digunakan bersifat induktif, di mana peneliti tidak mengarahkan pertanyaan secara spesifik. Dalam tinjauan literatur, pemilihan referensi harus konsisten dengan asumsi metodologis yang diterapkan dalam analisis kualitatif. Tujuan dari analisis kualitatif ini adalah untuk melakukan penelitian yang bersifat eksploratif, yang memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menggali lebih dalam pemahaman mengenai topik yang diteliti (H Ali, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan latar belakang, tujuan, dan metode, temuan artikel ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Strategi Kinerja Karyawan**

Strategi merupakan sebuah rencana untuk yang menghubungkan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan serangkaian langkah yang berkaitan. Strategi mencakup analisis mengenai kekuatan internal atau kapabilitas organisasi, yang kemudian diaplikasikan dalam struktur organisasi itu sendiri. Penyusunan serta pelaksanaan strategi bertujuan untuk mencapai beragam sasaran yang telah ditentukan, serta untuk mempertahankan dan mengembangkan aktivitas organisasi ke area baru agar bisa menyesuaikan dengan perubahan di sekitarnya (Julia & Jiddal Masyurroh, 2022).

Indikator dalam strategi karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Selain itu, ada juga penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi strategi, seperti unsur lingkungan, yang meliputi geografi, kompetitor, serta kesempatan kerja lainnya. Suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara kondisi kerja yang baik juga bisa berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam aktivitas organisasi. Oleh karena

itu, organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan memiliki karyawan yang unggul, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan mencapai target dengan lebih optimal, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan (Harvida & Wijaya, 2020). Penelitian mengenai strategi kinerja kerja karyawan ini telah dilakukan oleh banyak peneliti sebelumnya (Sihombing & Batoebara, 2019) dan (Julia & Jiddal Masyuroh, 2022).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah proses yang menentukan tingkat intensitas, arah, dan waktu yang dihabiskan seseorang dalam berupaya mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah elemen yang mendorong, menuntun, dan mendukung perilaku individu dalam menjalankan tugas dengan semangat dan antusias, sehingga dapat meraih hasil kerja yang optimal. Motivasi ini dipengaruhi oleh kebutuhan individu serta tujuan pribadi atau kelompok yang ingin dicapai. Dengan demikian, aspirasi pribadi dalam suatu organisasi mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi itu sendiri. Peran motivasi sangat penting dalam memaksimalkan energi dan potensi karyawan, sehingga mereka terdorong untuk berkolaborasi secara efektif, mencapai, dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Kinerja et al., 2014).

Motivasi kerja adalah variabel independen, dengan indikator yang mencakup arah perilaku, tingkat usaha, dan ketahanan. Arah perilaku dalam bekerja diukur melalui keinginan untuk menyelesaikan tugas dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku. Tingkat usaha berkaitan dengan seberapa keras seseorang berupaya bekerja sesuai dengan perilaku yang telah ditetapkan, sementara tingkat ketahanan menunjukkan seberapa gigih karyawan akan melanjutkan usaha dalam menjalankan perilaku yang telah dipilih (Lusri & Siagian, 2017). Motivasi kerja juga telah diteliti oleh para peneliti sebelumnya yang umumnya berkaitan dengan alasan karyawan untuk bekerja (Arifin & Nurcaya, 2018) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, ciri-ciri, dan atribut yang dimiliki oleh suatu organisasi serta diimplementasikan oleh setiap karyawan. Secara umum, budaya kerja dapat terdeteksi melalui gaya kepemimpinan, perilaku staf, fasilitas di tempat kerja, dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Budaya kerja memiliki hubungan yang erat dengan pemberdayaan karyawan dalam suatu organisasi. Budaya yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena memberikan dorongan motivasi yang berarti bagi mereka untuk menunjukkan kinerja terbaik dalam memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi mereka (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Terdapat tiga indikator penting dalam budaya kerja, yaitu; kebiasaan di tempat kerja, yang biasanya tampak dari cara karyawan berperilaku dalam organisasi, kesadaran terhadap hak dan kewajiban, serta kebebasan dan tanggung jawab individu maupun tim di dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, peraturan kerja, yang diperlukan untuk menjaga ketertiban dan kenyamanan saat menjalankan tugas, dan nilai-nilai dasar budaya kerja, yang mencerminkan pandangan individu mengenai apa yang dianggap lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar (Putranti et al., 2018). Budaya kerja telah banyak diteliti oleh berbagai peneliti, termasuk ((Ali et al., 2022), (Anggeline et al., 2019)

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan totalitas sarana dan prasarana yang ada di sekitar para karyawan saat mereka melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi cara mereka beroperasi. Lingkungan kerja mencakup baik kelompok maupun individu yang tidak secara

langsung terlibat dalam struktur organisasi, namun tetap menjadi tanggung jawab manajer untuk memperhatikan kepentingan mereka. Kondisi fisik di sekeliling lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak, dan memegang peranan penting. Lingkungan kerja yang mendukung menjadi elemen krusial dalam aktivitas karyawan. Kondisi yang merupakan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong semangat serta motivasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas, kinerja, efisiensi, dan keberhasilan karyawan (Panjaitan, 2018).

Adanya beberapa indikator yang digunakan untuk menilai lingkungan kerja, seperti kesehatan dan energi, kondisi fisik, alat kerja, budaya organisasi, serta tindakan keamanan. Semua indikator ini berkontribusi terhadap lingkungan kerja (Frianto, 2013).

Lingkungan kerja telah menjadi perhatian utama dalam kajian para ahli sebelumnya, di antaranya (Wahyuningsih, 2018) dan (Handaru et al., 2013).

### Review Artikel Relevan

Tinjau bahan pustaka yang berkaitan sebagai landasan untuk mengembangkan hipotesis penelitian dengan merinci hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, serta menggambarkan kesamaan dan perbedaannya dengan strategi penelitian yang tengah dirancang, berdasarkan kajian-kajian sebelumnya yang relevan, seperti yang ditampilkan dalam tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Kasra & Ali, 2023)	Lingkungan kerja yang sempurna terdiri dari berbagai elemen, baik yang terkait dengan fisik maupun aspek psikologis, yang dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, kepuasan kerja, dan efektivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan elemen-elemen ini saat merancang ruang kerja untuk mendukung kinerja maksimal karyawan.	Lingkungan kerja adalah gabungan berbagai elemen yang dapat berpengaruh pada hasil kerja, kesejahteraan, serta efisiensi karyawan.	Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen fisik dan operasional yang saling berinteraksi serta berkontribusi pada penciptaan suasana kerja yang ideal bagi para pegawai.	H1
2	(Andina & Ali, 2024)	Pengaruh budaya dapat memengaruhi baik individu karyawan maupun kelompok, dampak budaya organisasi terhadap pencapaian tujuan, serta indikator budaya seperti perhatian terhadap detail, fokus pada hasil, orientasi terhadap orang, dan kestabilan.	Budaya kerja berperan dalam membentuk tindakan individu dan keberhasilan organisasi serta menyoroti signifikansi dari nilai-nilai serta indikator budaya yang digunakan untuk menilai atau mengukur budaya	Budaya kerja dianalisis melalui pendekatan teoritis, dengan indikator yang dipakai untuk menilai aspek budaya, serta penekanan pada dampak budaya terhadap keberhasilan atau	H1

			dalam sebuah organisasi.	perilaku dalam organisasi.	
3	(Syaharuddin, 2016)	Motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki peran yang krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Unsur-unsur tersebut saling melengkapi untuk menghasilkan performa optimal di lingkungan kerja	Motivasi bersama dengan lingkungan kerja merupakan dua aspek krusial yang saling berhubungan dalam memperbaiki kinerja karyawan. Kedua hal ini berkontribusi langsung terhadap terciptanya hasil kerja yang optimal.	Motivasi dipahami sebagai elemen individu yang memberikan pengaruh langsung, sedangkan lingkungan kerja dipandang sebagai konteks yang memberikan dukungan. Kedua faktor ini menunjukkan adanya keterkaitan yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja para karyawan.	H2
4	(Panjaitan, 2018)	Lingkungan kerja yang mendukung sangat berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.	Lingkungan kerja yang produktif memengaruhi kapasitas karyawan dalam menghasilkan output.	Lingkungan kerja yang efisien dapat mengukur sejauh mana sumber daya telah dimanfaatkan.	H2
5	(Lumentut & Dotulong, 2015)	Motivasi memiliki peran yang signifikan dalam mencapai kepuasan, selain itu adanya disiplin di dalam lingkungan kerja juga berpengaruh.	Motivasi berdampak pada individu untuk dapat berkembang dalam pekerjaannya.	Motivasi berfungsi sebagai penggerak dalam pekerjaan dan bisa berasal dari nilai-nilai sikap yang dianut.	H3
6	(Alias & Serang, 2018)	Ada hubungan yang kuat antara budaya kerja dan kinerja karyawan. Budaya kerja yang positif serta solid mampu meningkatkan kinerja.	Adanya budaya kerja yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong produktivitas.	Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku para karyawan serta meningkatkan kinerja perusahaan.	H3

## Pembahasan

Berdasarkan kajian teori, tujuan dari diskusi artikel ini adalah untuk meninjau artikel-artikel yang relevan, serta menganalisis interaksi antara variabel-variabel yang ada, dan menyusun kerangka pemikiran yang bisa menjadi dasar untuk perencanaan penelitian. Temuan dari penelitian ini mencakup tinjauan artikel-artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel, dan pengembangan kerangka pemikiran untuk merencanakan penelitian.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Strategi Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah elemen penting yang mempengaruhi performa individu dan kinerja keseluruhan suatu organisasi. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, produktivitas yang superior, dan memberikan kontribusi yang berarti dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang merangsang motivasi karyawan agar dapat mencapai keberhasilan organisasi. Memperdalam pemahaman tentang bagaimana motivasi karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja serta kesuksesan perusahaan akan memberikan dampak yang signifikan. Selain itu, penelitian juga menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga motivasi yang berkelanjutan (Siregar & Faddilla, 2023).

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi individu dalam pekerjaan dipengaruhi oleh dua elemen utama, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis individu dan faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan luar. Faktor internal mencakup perkembangan pribadi seseorang yang biasanya lebih terfokus pada kepentingan diri. Individu yang tidak berkembang secara psikologis cenderung kurang menyadari motivasi yang diberikan, sehingga dapat menghadapi tantangan dalam berkolaborasi untuk menciptakan motivasi kerja yang efektif. Di sisi lain, faktor eksternal seperti kondisi di tempat kerja juga memiliki dampak. Lingkungan kerja meliputi berbagai fasilitas dan infrastruktur yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi lingkungan tersebut dapat secara langsung memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk lokasi, fasilitas yang tersedia, peralatan yang digunakan, serta kebersihan area kerja (Sariani et al., 2020).

Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh terhadap strategi karyawan, dan hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2016), dan (Syahputra et al., 2023).

### **Pengaruh Budaya terhadap Strategi Kinerja Karyawan**

Budaya kerja mencakup nilai-nilai yang dipegang terhadap pekerjaan dan keyakinan individu tentang cara menangani masalah terkait pekerjaan, yang tercermin dari perilaku karyawan dalam aktivitas sehari-hari. Budaya kerja juga dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai, karakteristik, dan atribut yang melekat pada perusahaan. Tujuan dari budaya kerja ialah untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Ada enam faktor yang memengaruhi budaya, yaitu inovasi, tanggung jawab, fokus pada hasil, pengetahuan, sistem kerja, dan motivasi. Faktor-faktor dalam pelaksanaan budaya kerja mengandung nilai-nilai yang seharusnya menjadi langkah awal dalam upaya reformasi secara menyeluruh, sehingga organisasi dapat menjadi efisien dan efektif dengan karyawan yang bersih, transparan, dan profesional dalam melaksanakan tugas mereka (Darmawan & Riana, 2013).

Dengan demikian, motivasi kerja mempengaruhi strategi karyawan, yang juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Bagus Dimas Putra, 2022), (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Strategi Karyawan**

Lingkungan kerja merujuk pada semua elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi performa, kesejahteraan, rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan oleh atasan. Suasana kerja yang nyaman dapat berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan performa karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sangat dipengaruhi oleh adanya fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang mendukung menjadi hal

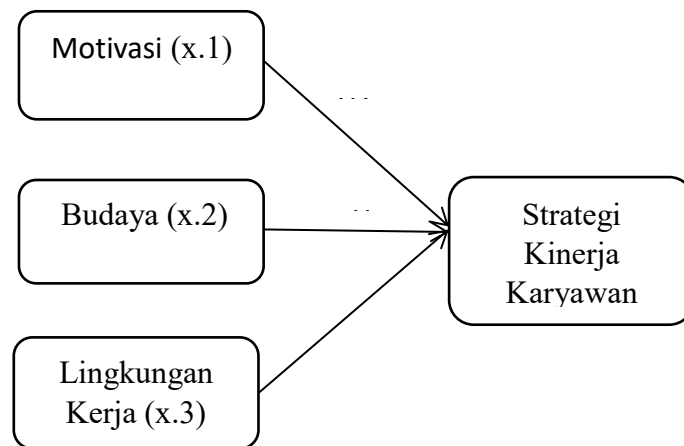
yang krusial dan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan. Pentingnya atmosfer kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik (Hurun'in & Edho Rian Kurniawan, 2023).

Lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kesuksesan suatu perusahaan, dengan beberapa elemen yang memengaruhi seperti pencahayaan di tempat kerja, suhu ruangan, keselamatan kerja, dan interaksi antara sesama rekan kerja. Dalam interaksi antar rekan kerja, terdapat dua jenis hubungan, yaitu hubungan personal sebagai individu dan hubungan dalam konteks kelompok. Keamanan di tempat kerja, yang memberikan rasa dilindungi, dapat membangun perasaan tenang dan nyaman. Ini pada gilirannya mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas (Harvida & Wijaya, 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada strategi karyawan yang telah diteliti dalam beberapa studi seperti; (Ningsih et al., 2021), (Purnami & Utama, 2019).

### Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan, dan penelitian yang relevan, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada Gambar 1 di bawah ini



**Gambar 1: Rerangka Konseptual**

Berdasarkan ilustrasi kerangka konseptual yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki dampak terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. Selain ketiga faktor ini yang turut memengaruhi strategi karyawan, ada banyak faktor lainnya yang juga memiliki peran penting, di antaranya;

- 1) Kepuasan Kerja (Wiliandari, 2019), dan (Kasra & Ali, 2023).
- 2) Disiplin Kerja (Martono & Aspiyah, 2016), dan (Fish, 2020).
- 3) Keamanan Kerja (Panjaitan, 2018), dan (Kesehatan et al., 2014).

### KESIMPULAN

Dengan mempertimbangkan tujuan penelitian, hasil, dan analisis dalam artikel ini, kita dapat merumuskan kesimpulan berikut, yang dapat menjadi landasan hipotesis untuk penelitian di masa mendatang:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap strategi kinerja kerja karyawan;
- 2) Budaya kerja berkontribusi pada strategi kinerja kerja karyawan;
- 3) Lingkungan kerja berdampak pada strategi kinerja kerja karyawan.

## REFERENSI

- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>
- Andina, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(1), 1–9.
- Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Bagus Dimas Putra. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adi Daya. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(2), 59–77. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i2.181>
- Darmawan, M., & Riana, I. (2013). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(3), 253248.
- Fish, B. (2020). *No ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU*. 2507(February), 1–9.
- Frianto, A. (2013). Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto; Pengaruh Lingkungan Kerja ... *Urnal Ilmiah Manajemen*, 1.
- H Ali, N. L. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis)*.
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiaritha, I. K. (2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS ‘X.’” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 116–135.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hurun'in, & Edho Rian Kurniawan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 165–170. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>
- Julia, M., & Jiddal Masyruroh, A. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>
- Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 304–313. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.389>
- Kesehatan, P., Kerja, D. A. N. K., & Muhammad, A. J. (2014). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Pln) Wilayah Suluttenggo Area Palu*. 145–152.
- Kinerja, T., Universitas, K., & Riyadi, S. (2014). *Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan universitas slamet riyadi surakarta*. 1(2), 31–38.
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>



- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 559–565.
- Syahrudin, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 59–72.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>