

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER TRIJAYA LESTARI DI TANGERANG SELATAN

Oleh :

Didi Sunardi¹⁾, Annazwa Al Hafidz Audriyan²⁾

^{1,2} Universitas Pamulang

¹email: dosen00724@unpam.ac.id

²email: annazwaaa23@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 30 Maret 2026

Revisi, 14 April 2026

Diterima, 23 April 2026

Publish, 15 Mei 2026

Kata Kunci :

Budaya Organisasi,

Lingkungan Kerja,

Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan baik secara persial maupun simultan, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan tekning sampling jenuh dan sebanyak 66 responden. Antara data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedatisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, anlisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai > ttabel (2,456 > 1,997) dan sig < 0,05 (0,017 < 0,05, artinya terdapat hubungan / pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai > ttabel (3,046 > 1,997) dan sig < 0,05 (0,003 < 0,05), artinya terdapat hubungan / pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan diperoleh nilai 8,877 > Ftabel 3,14 atau nilai sig 0,000 < 0,05 , maka hasil ini menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari dengan kontribusi sebesar 22%.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Didi Sunardi

Afiliasi: Universitas Pamulang

Email: dosen00724@unpam.ac.id

1. PENDAHULUAN

Di masa kemajuan teknologi yang sangat pesat ini, instansi dan lembaga harus lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Efektivitas sumber daya manusia organisasi memainkan peran penting dalam pencapaian visi dan tujuannya. Efektivitas sumber daya manusia suatu organisasi mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Berdasarkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen atau yang sering di sebut dengan Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja atau karyawan, pengembang, kompensasi, pemeliharaan, integrasi, dan pemutusan hubungan kerja dengan

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Kemajuan kinerja suatu perusahaan dapat tercermin pada keinginan setiap orang yang berada di dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal. Untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan evaluasi dan pengembangan yang dikemas dalam suatu penilaian hasil atas pekerjaan secara rutin. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan proses pengintegrasian kegiatan manajemen SDM dengan sasaran organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik, maka salah satunya melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Berikut merupakan penilaian kinerja karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Di Kota Tangerang Selatan periode 2022-2024

Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Sumber Trijaya Lestari Di Kota Tangerang Selatan

Jumlah Karyawan	Aspek yang dinilai	Target	Nilai Target		
			2022	2023	2024
66	Kehadiran	100%	89 %	90%	86 %
	Tanggung Jawab	100%	85 %	89%	88 %
	Sikap	100%	80 %	87%	80 %
	Kebersihan dan kerapian	100%	87 %	89%	93 %
	Kerjasama	100%	90 %	87%	88 %
	Kriteria Penilaian		Baik	Baik	Baik

Sumber: Manajemen PT Sumber Trijaya Lestari di Kota Tangerang Selatan

Kinerja karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari yang menurun, dapat dilihat dari segi kehadiran yang mana pada aspek kehadiran masih banyak karyawan yang sering terlambat, izin, alfa, sehingga banyak pekerjaan atau tugas-tugas yang telah di berikan oleh perusahaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini dapat dilihat pada tabel di atas yang mana penilaian untuk aspek kehadiran mengalami penurunan dari tahun sebelumnya 90% di tahun 2023 dan menurun menjadi 86% di tahun 2024. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan disebabkan kurangnya kehadiran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan, maka dari itu perlu adanya evaluasi terhadap karyawan agar para karyawan dapat memaksimalkan target perusahaan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, Dengan kata lain pengaruh budaya

organisasi yang baik maka kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut makin baik juga, sehingga karyawan akan bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau hal-hal yang dilakukan di lingkungan kerja kesatuan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Permasalahan yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat dengan mudah mengakibatkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena kedap suara ruangan yang kurang baik sehingga menimbulkan kebisingan, dan kurang semangat karena terdapat beberapa ruangan yang tidak menggunakan AC/air conditioner sehingga mengakibatkan suhu udara tidak seimbang. kapasitas kerja yang berkurang, dikombinasikan dengan tata letak yang tidak teratur, membuat ruang menjadi tidak efisien.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:44) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Dalam melakukan penelitian tempat yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT Sumber Trijaya Lestari Di Kota Tangerang Selatan sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Item	Rtabel	rhitung	Keterangan
X1.1	0,2423	0,429	Valid
X1.2	0,2423	0,563	Valid
X1.3	0,2423	0,630	Valid
X1.4	0,2423	0,490	Valid
X1.5	0,2423	0,344	Valid
X1.6	0,2423	0,355	Valid
X1.7	0,2423	0,602	Valid
X1.8	0,2423	0,513	Valid
X1.9	0,2423	0,257	Valid
X1.10	0,2423	0,291	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	Rtabel	rhitung	Keterangan
X2.1	0,2423	0,643	Valid
X2.2	0,2423	0,623	Valid
X2.3	0,2423	0,565	Valid
X2.4	0,2423	0,349	Valid
X2.5	0,2423	0,525	Valid
X2.6	0,2423	0,654	Valid
X2.7	0,2423	0,539	Valid
X2.8	0,2423	0,416	Valid
X2.9	0,2423	0,434	Valid
X2.10	0,2423	0,252	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas dapat dilihat seluruh nilai r hitung item pernyataan variabel lingkungan kerja memiliki nilai lebih besar daripada rtabel 0,2423. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk lingkungan kerja secara keseluruhan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

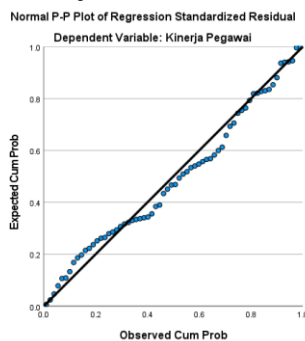
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.717	30	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,717 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan reliabel

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.358	4.469			
	Budaya Organisasi	.268	.109	.276	.980	1.020
	Lingkungan Kerja	.296	.097	.342	.980	1.020

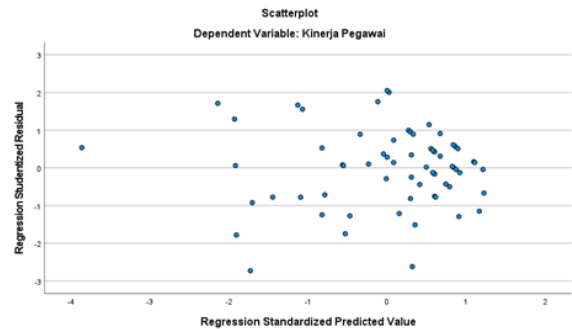
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai tolerance value masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Organisasi sebesar 0,980 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,980. yang dimana kedua nilai ini > 1 dan Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Budaya Organisasi sebesar 1,020 dan Lingkungan Kerja sebesar 1,020, maka dapat dikatakan bahwa hasil data diatas tidak terjadi gejala Multikolinearitas

Uji Heteroskedesitas

Hasil Uji Heteroskedesitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedesitas

Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.804	3.727		5.314	.000
	Budaya Organisasi	.315	.115	.324	2.740	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresi sederhana adalah $Y = 19.804 + 0.315X1$. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat arah positif antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi sederhana ini dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta a = 19,804 menyatakan bahwa, jika variabel budaya organisasi bernilai tetap konstan, maka kinerja karyawan saat ini sebesar 19,804.
 - 2) Koefisien regresi $bx_1 = 0,315$ dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan variabel budaya organisasi, maka akan terjadinya perubahan kinerja karyawan sebesar 0,315.
- b. Berikut hasil uji regresi linear sederhana antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.879	3.383		5.580	.000
	Lingkungan Kerja	.330	.100	.381	3.287	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresi sederhana adalah $Y = 18,879 + 0,330X_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat arah positif antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi sederhana ini dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta $a = 18.879$ menyatakan bahwa, jika variabel lingkungan kerja bernilai tetap konstan, maka kinerja karyawan saat ini sebesar 18,879.
- 2) Koefisien regresi $bx_2 = 0,330$ dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja, maka akan terjadinya perubahan kinerja karyawan sebesar 0,330.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Budaya Organisasi (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.368	4.469		2.544	.013
	Budaya Organisasi	.268	.109	.276	2.456	.017
	Lingkungan Kerja	.296	.097	.342	3.046	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresi berganda adalah $Y = 11,368 + 0,268X_1 + 0,296X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,368 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sebesar 11,368.
- 2) Koefisien regresi $bx_1 = 0,268$ dapat disimpulkan bahwa, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,268.
- 3) Koefisien regresi $bx_2 = 0,296$ dapat disimpulkan bahwa, konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,296.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.195	3.429

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,220 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 22%, sedangkan sisanya sebesar 88% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.368	4.469		2.544	.013
	Budaya Organisasi	.268	.109	.276	2.456	.017
	Lingkungan Kerja	.296	.097	.342	3.046	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka uji hitung t (parsial) sebagai berikut:

- a. Hasil dari uji t (parsial) antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $>$ tabel ($2,456 > 1,997$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,017 < 0,05$) sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat hubungan / pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil dari uji t (parsial) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $>$ tabel ($3,046 > 1,997$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,003 < 0,05$) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat hubungan / pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji f (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.811	2	104.406	8.877	.000 ^b
	Residual	740.946	63	11.761		
	Total	949.758	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,877 > 3,14$) atau nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} di terima maka hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai peranan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,804 + 0.315X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,324 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan positif yang rendah. Nilai determinasi pengaruh sebesar 10,5%. Hasil uji parsial diperoleh nilai $t > t_{tabel}$ ($2,456 > 1,997$) dan $sig < 0.05$ ($0,017 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan / pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,879 + 0,330X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,381 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan positif yang rendah. Nilai determinasi pengaruh sebesar 14,5%. Hasil uji parsial diperoleh nilai $t > t_{tabel}$ ($3,046 > 1,997$) dan $sig < 0.05$ ($0,003 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan / pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,368 + 0,268X_1 + 0,296X_2$, koefisien korelasi determinasi sebesar 22%. Hasil uji simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 8,877 > F_{tabel} 3,14$ atau nilai $sig 0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari

5. REFERENSI

- Afandi, A. a. (2020, September). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin. 345-346.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi*. Yogyakarta.
- Hartatik, (2018), Buku Praktis mengembangkan SDM, Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ajeng Puspita, M. A. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gepartemen Golf Operation Klub Bogor Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-10.

- Ardeliana, D. L., & Gandung, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2 (4), 3200-3211.
- Arsulawareni, A.(2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan. *JIEB (jurnal ilmiah ekonomi bisnis)*, 6(1), 128 – 143.
- Bahtiar, A., & Sunardi, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finacel Digital Indonesia Jakarta Barat. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 263-270.
- Dahlan., Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 69-75.
- De Yusa Viola, R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor. *Journal Education Research and Development*, 1.
- De Yusa Viola, R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor. *Education Journal:Journal Education Research and Development*, 3.
- Doni Irawan, G. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 176-185.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224
- Nisa, A., Makmuri, M.K., & Hasmawaty. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Jurnal Ilmiah TEKNO*, 14 (1), 11-25.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervennng pada PT. Rakha

- Gustiawan. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 101-104.
- Veithzal., R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Murai
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Kelima ed.). Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marliani, Rosleny. "Psikologi industri dan organisasi." Bandung: Pustaka Setia (2022).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik Cetakan 8*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Serdamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Serdamayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.