

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan

Bagas Aditya Fahreza¹, Dian Indiyati²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
bagasadityaf@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam mewujudkan keberhasilan organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai unit kerja yang mendukung fungsi administrasi pemerintahan menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai. Berdasarkan data penilaian prestasi kerja, ditemukan indikasi penurunan skor pada aspek loyalitas dan adaptabilitas, yang mengarah pada pentingnya pengaruh faktor internal organisasi. Penelitian ini memiliki tujuan dalam rangka mengidentifikasi kondisi budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta menganalisis pengaruh ketiganya pada kinerja pegawai baik secara parsial ataupun bersamaan. Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui kuesioner terhadap 119 responden dan dilakukan analisis dengan SEM-PLS. Temuan dari penelitian mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berada pada kategori tinggi serta menimbulkan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini menjadi indikasi bahwasanya upaya memperkuat budaya organisasi, menaikkan tingkat kualitas kepemimpinan, dan mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif mampu menaikkan tingkat kinerja pegawai secadangan cara kontinyu.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama pada sektor pemerintahan. Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebagai unit kerja pemerintah daerah, berperan besar dalam mendukung fungsi koordinatif dan administratif pemerintah kota. Berdasarkan laporan kinerja instansi, ditemukan indikasi penurunan nilai pada aspek perilaku kerja seperti loyalitas dan adaptabilitas yang menandakan pentingnya evaluasi terhadap sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja merupakan faktor internal yang diyakini berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi membentuk nilai dan norma, kepemimpinan menentukan arah serta motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja memberikan kenyamanan serta dukungan bagi pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola pegawai sebagai aset utama untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, seperti di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memastikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Menurut Fitriani et al. (2022), manajemen SDM melibatkan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi beragam aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk perekrutan, pelatihan pengembangan, penilaian kinerja, dan kesejahteraan pegawai.

A. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi ialah salah satu bidang studi dalam manajemen yang berfokus pada bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang berfokus pada penyelidikan terhadap pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, serta struktur pada perilaku pada organisasi dengan tujuan dalam rangka menaikkan tingkat efektivitas organisasi. Melalui pemahaman terhadap tingkat laku manusia di dalam organisasi, manajer dapat

mengambil keputusan yang lebih baik pada pengelolaan SDM. Menurut Dudija et al., (2023) perilaku organisasi merupakan suatu proses yang membahas mengenai suatu kelompok individu dan memperhatikan suatu perilaku karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan fungsi suatu organisasi.

B. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019), Budaya organisasi yaitu sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dikembangkan pada organisasi dan berperan sebagai pedoman untuk semua anggota dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, serta pola perilaku yang dijalankan bersama oleh seluruh anggota organisasi dan digunakan sebagai pedoman dalam bertindak. Budaya ini tercermin dengan sikap, sistem, keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara perusahaan, serta tindakan dan kinerja dari para pekerja dan manajemen (Indiyati, 2014).

C. Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2019), Kepemimpinan ialah kapasitas dalam memengaruhi sekelompok orang agar mencapai tujuan bersama. Dalam konteks manajemen modern, salah satu pendekatan yang sering digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada perubahan positif dan peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik maupun psikologis tempat pegawai melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan mewujudkan kenyamanan dan keselamatan kerja serta meningkatkan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2017).

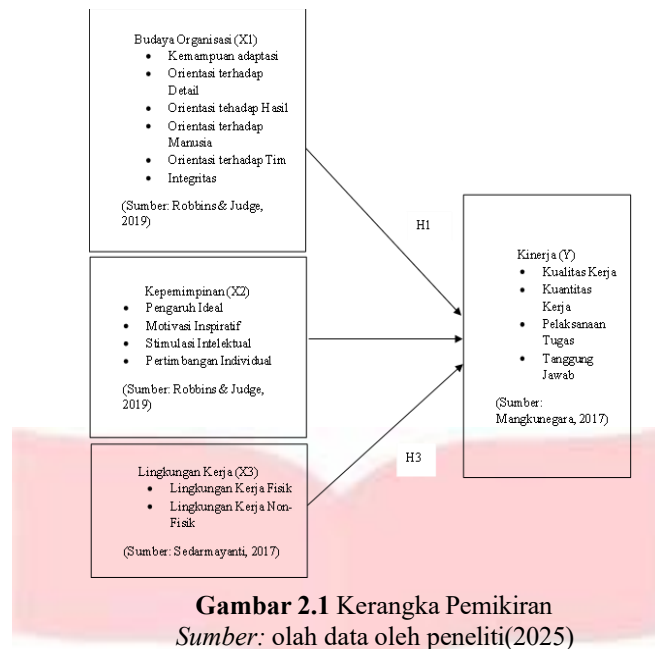
E. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dalam konteks kualitas serta kuantitas yang diraih pegawai pada pelaksanaan tanggungjawabnya berdasarkan apa yang diberikan. Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2016), kinerja mendapat pengaruh dari kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran riset ini menggambarkan korelasi antara variabel tidak terikat yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Budaya organisasi yang kuat mewujudkan perilaku dan sikap kerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja. Kepemimpinan efektif memberikan arahan, dukungan, serta motivasi yang berdampak pada produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa nyaman sehingga memperbesar kinerja individu maupun tim. Kerangka pemikiran dalam studi ini memiliki tujuan dalam rangka mengidentifikasi hubungan Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) pada Kinerja (Y). Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) disebut sebagai variabel tidak terikat, sedangkan Kinerja (Y) disebut sebagai variabel terikat.

Bagan kerangka pemikiran ini menggambarkan keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.



G. Hipotesis Penelitian

Merujuk pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

“H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

III. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan, yang merupakan instansi Pemda dengan peran penting dalam mendukung operasional administrasi pemerintahan. Populasi pada studi ini ialah semua pegawai yang bekerja di lingkungan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Teknik pemilihan sampel yang dipergunakan yakni probability sampling dengan metode purposive sampling, yang menghasilkan jumlah partisipan sebanyak 119 orang. Kriteria responden ditentukan berdasarkan pegawai struktural dan fungsional yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Adapun kriteria yang harus dipenuhi agar dapat lulus uji validitas konvergen dan dikategorikan valid yaitu dengan nilai loading factor harus > 0.70 dan nilai AVE > 0.50 . dibawah ini ialah hasil uji validitas yang telah dilaksanakan.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Indicator	AVE	Loading Factor	Keterangan
Budaya Organisasi	BO 1	0.707	0.778	VALID
	BO 2		0.838	VALID
	BO 3		0.815	VALID
	BO 4		0.719	VALID
	BO 5		0.802	VALID
	BO 6		0.781	VALID
	BO 7		0.793	VALID
	BO 8		0.809	VALID
	BO 9		0.822	VALID
	BO 10		0.776	VALID
	BO 11		0.943	VALID
	BO 12		0.914	VALID
	BO 13		0.944	VALID
	BO 14		0.936	VALID
KEPEMIMPINAN	KP 1	0.784	0.842	VALID
	KP 2		0.767	VALID
	KP 3		0.740	VALID
	KP 4		0.985	VALID
	KP 5		0.961	VALID
	KP 6		0.978	VALID
	KP 7		0.779	VALID
	KP 8		0.985	VALID
LINGKUNGAN KERJA	LK 1	0.599	0.707	VALID
	LK 2		0.797	VALID
	LK 3		0.769	VALID
	LK 4		0.780	VALID
	LK 5		0.853	VALID
	LK 6		0.772	VALID
KINERJA PEKAWAI	KPE 1	0.760	0.892	VALID
	KPE 2		0.844	VALID
	KPE 3		0.882	VALID
	KPE 4		0.851	VALID
	KPE 5		0.897	VALID
	KPE 6		0.874	VALID
	KPE 7		0.858	VALID
	KPE 8		0.876	VALID

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian salah satu uji validitas, maka budaya organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) dinyatakan sudah memenuhi kriteria pada nilai AVE dan dapat dikatakan valid dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,50 dan telah memenuhi aturan syarat yang berlaku.

Tabel 4.2 Average Variance Extracted (AVE)

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Composite Factor	Hasil
BUDAYA ORGANISASI	0.967	0.973	Reliabel
KEPEMIMPINAN	0.958	0.970	Reliabel
KINERJA	0.955	0.955	Reliabel
LINGKUNGAN KERJA	0.867	0.880	Reliabel

Sumber: Olahan Penulis (2025)

4.3 Analisis Deskriptif

Merujuk pada hasil analisis deskriptif, variabel budaya organisasi pada pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan berkategori “sangat kuat”. Hal ini mencerminkan bahwa nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan orientasi hasil telah tertanam dan dijalankan dengan baik oleh pegawai, sehingga menciptakan perilaku kerja yang profesional dan produktif. Variabel kepemimpinan juga berada dalam kategori “sangat efektif”, yang menunjukkan bahwa pimpinan telah menjalankan peran secara optimal, baik dalam memberikan arahan, menjadi teladan, maupun dalam memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai. Sementara itu, variabel lingkungan kerja tergolong dalam kategori “sangat baik”, yang berisikan aspek fisik dan non-fisik yang mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja, seperti fasilitas kantor, suasana kerja, dan hubungan antarpegawai. Adapun variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil berkategori “sangat baik”, yang merepresentasikan bahwasanya pegawai telah menunjukkan pencapaian kerja yang tinggi dalam aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab pada tugas yang diberikan.

4.4 Uji Pengukuran Outer Model

Sesuai Pengujian *outer model* dilaksanakan dalam rangka memastikan kelayakan alat ukur yang dipergunakan sebagai pengukuran. Di bawah ini adalah hasil dari *outer model* yang didapatkan dari olah data dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0



Gambar 4.1 Outer Model
 Sumber: oleh data oleh penulis (2025)

4.5 Uji Inner Model

Merujuk pada hasil uji inner model, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,764 yang mengindikasikan bahwasanya variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dengan cara bersamaan dapat menjabarkan kinerja pegawai sejumlah 76,4%, sementara sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam studi ini. Nilai predictive relevance (Q^2) sejumlah 0,579 mengindikasikan bahwasanya model memiliki kemampuan prediktif yang baik karena > 0 . Selain itu, uji effect size (f^2) menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,184 (kategori sedang), kepemimpinan sebesar 0,188 (kategori sedang), dan lingkungan kerja sebesar 0,095 (kategori kecil) pada kinerja pegawai. Hasil ini menekankan bahwasanya model struktural yang digunakan pada studi ini mempunyai kualitas yang baik dan layak dipergunakan dalam menguji hubungan antar variabel laten.

4.6 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis, tertera bahwasanya ketiga variabel independen, yakni budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, masing-masing menimbulkan dampak secara signifikan pada kinerja pegawai. Budaya organisasi menimbulkan dampak secara signifikan dan cukup kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample sejumlah 0,549 dan nilai T-statistik sejumlah 12,532 ($> 1,96$) serta nilai P-value sejumlah 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, kepemimpinan juga mengindikasikan dampak secara signifikan pada kinerja pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,540, nilai T-statistik sebesar 13,661 ($> 1,96$), dan P-value sebesar 0,000 ($< 0,05$), dengan demikian hipotesis kedua diterima. Sementara itu, lingkungan kerja memberikan dampak signifikan pada kinerja pegawai dengan nilai original sample sejumlah 0,530, nilai T-statistik sejumlah 12,732 ($> 1,96$), dan P-value sejumlah 0,000 ($< 0,05$), dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Maka, ketiga variabel yang diteliti terbukti secara statistik menimbulkan dampak dengan cara positif serta signifikan pada kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Budaya Organisasi pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan

Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwasanya budaya organisasi di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan memperoleh penilaian sangat kuat. Mayoritas responden menyatakan bahwa nilai-nilai inti organisasi, seperti integritas, etos kerja tinggi, dan kolaborasi tim, sudah tertanam kuat dalam keseharian kerja mereka.

4.7.2 Kepemimpinan pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan memperoleh penilaian sangat efektif. Menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa mendapatkan arahan, motivasi, dan teladan yang baik dari pimpinan mereka.

4.7.3 Lingkungan Kerja pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat Kota Administrasi

Jakarta Selatan memperoleh nilai sangat baik.

4.7.4 Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan memperoleh nilai sangat baik.

4.7.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Koefisien jalur yang besar, t-statistik di atas nilai kritis, dan p-value yang sangat kecil mengindikasikan bahwasanya semakin kuatnya budaya organisasi diinternalisasi, maka semakin tinggi pula pencapaian kinerja pegawai. Dimensi integritas, kerjasama tim, dan orientasi hasil menjadi aspek yang paling dominan membentuk perilaku kerja profesional. Hal ini mendukung pandangan (Robbins and Judge 2019), yang mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi yang kuat membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Cardina, Negara, and Irawan 2022) yang menjelaskan bahwasanya budaya organisasi yang kuat dapat mendorong perilaku inovatif dan meningkatkan kinerja melalui proses internalisasi nilai serta berbagi pengetahuan dalam organisasi.

4.7.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan juga terbukti menimbulkan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalur yang positif dan hasil uji statistik secara signifikan. Model kepemimpinan di lingkungan Sekretariat Kota telah berjalan baik, khususnya pada dimensi motivasi inspiratif dan pertimbangan individual. Ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2019) yang menekankan bahwasanya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting pada pembentukan budaya kerja positif dan menciptakan sinergi tim kerja melalui aspek; “pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual” Selaras dengan itu, (Marpaung, 2022) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mewujudkan kenyamanan kerja, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja pegawai secara optimal.

4.7.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja juga menimbulkan pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai, dengan koefisien jalur yang cukup tinggi, t-statistik yang signifikan, serta p-value yang kecil. Lingkungan kerja yang nyaman baik dalam konteks fisik ataupun non-fisik dapat mewujudkan rasa aman dan suasana yang kondusif untuk produktivitas optimal. Temuan ini konsisten dengan teori Sedarmayanti (2017) dan penelitian (Usman et al., 2023), yang mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan stres, menaikkan tingkat kepuasan kerja, serta mendukung pencapaian target organisasi. Oleh sebab itu, perhatian pada fasilitas dan iklim sosial yang positif harus tetap menjadi prioritas untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, kesimpulannya adalah budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk dan menaikkan tingkat kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Pertama, budaya organisasi yang terbentuk berada dalam kategori “sangat kuat”, mencerminkan bahwa nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan orientasi hasil telah tertanam secara mendalam dalam perilaku kerja pegawai. Kedua, kepemimpinan di lingkungan instansi termasuk dalam kategori “sangat efektif”, yang ditandai dengan peran pimpinan yang mampu memberikan arahan, keteladanan, serta perhatian terhadap kebutuhan pegawai. Ketiga, lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun non-fisik dinilai “sangat baik” karena mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Keempat, kinerja pegawai secara umum juga berada dalam kategori “sangat baik”, menunjukkan pencapaian optimal dalam aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Terakhir, analisis mengindikasikan bahwasanya ketiga variabel tersebut dalam konteks simultan menimbulkan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi, semakin efektif kepemimpinan, dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat secara signifikan.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian, terdapat beberapa saran praktis bagi Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Pertama, pada aspek budaya organisasi, pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai inti organisasi masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan sosialisasi yang berkelanjutan. Kedua, dalam aspek kepemimpinan, pimpinan perlu lebih aktif memberikan penghargaan atas prestasi pegawai sebagai bentuk apresiasi yang dapat mendorong motivasi kerja. Ketiga, pada aspek lingkungan kerja, kenyamanan ruang kerja secara fisik seperti pencahayaan dan ventilasi perlu dievaluasi untuk menciptakan kondisi kerja

yang lebih mendukung.

REFERENSI

- Cardina, D. S., Negara, D. J., & Irawan. (2022). The Effect of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 51(2), 63–69.
- Dewi, R., & Fadah, I. (2023). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(4), 101-110.
- Dudija, N., Naibaho, S., & Wibowo, S. B. (2024). Enhancing performance: The role of organizational culture, commitment, and support in Indonesian paper industry. *Jurnal Psikologi*, 51(2), 141–157. <https://doi.org/10.22146/jpsi.81915>
- Dudija, N., Wulansari, P., Sary, F., Putri, R., Ayuningtyas, H., & Wahyuningtyas, R. (2023). *Perilaku Organisasi*. Tel-U Press.
- Indiyati, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap keunggulan bersaing. *Sosiohumaniora*, 16(2), 193–200
- Indiyati, D. (2018). The role of organisational culture, intellectual capital and competitive advantage in supporting the government policies in education. *International Journal of Economic Policy in Emerging Economies*, 11(1-2), 68-82.
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human resource competencies, organizational culture, and employee performance. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 1-10.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, D. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Maulana, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Repository UISI*
- Putri, R. K., & Priansa, D. J. (2023). Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at CV Britanindo Bandung. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(1), 191-198.
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Satrio, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Negara*, 13(1), 80-91.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., & Kesek, M. N. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, 11(1), 12–25. <https://www.researchgate.net/publication/372623251>