

Work Environment Efficacy On Employee Performance At PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City

Efikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Sri Suparni¹, Yudi Tusri²

Universitas Prabumulih^{1,2}

risuparni@unpra.ac.id¹, yuditusri1@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

"The Efficacy of the Work Environment on Employee Performance at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City." This study aims to determine the influence of the work environment (X) on employee performance (Y) at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City. The sample size was 51 respondents, all employees of PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City. This study employed a quantitative approach with a descriptive approach and a questionnaire. The analysis technique used was simple linear regression analysis using SPSS version 26. The statistical test results showed that the work environment variable (X) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated t-value > t-table ($8.852 > 2.009$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on the model summary output, the determination test table (R^2) yielded an Adjusted R Square of 0.616. This indicates that the work environment (X) influences employee performance (Y) by 61.6%, while the remaining 38.4% is influenced by other variables not examined in the study.

Keywords: Work Environment, Assessment, Employee Performance

ABSTRAK

"Efikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih dengan sampel berjumlah 51 responden yang merupakan seluruh Karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung > t tabel atau $8,852 > 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan output model summary didapatkan tabel uji determinasi (R^2) yang memberikan Adjusted R Square sebesar 0,616 hal ini berarti 61,6% berpengaruh pada lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 38,4% kinerja karyawan berpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Penilaian, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis dalam era globalisasi saat ini semakin meningkat dan kompleks perusahaan dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan yang terjadi serta memperbaiki hal yang terkait agar dapat bertahan dan berkembang. Hal tersebut tentunya dapat mendorong perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas usahanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Khususnya dalam industri konstruksi yang saat ini semakin kompetitif, proyek-proyek besar dengan tenggat waktu yang ketat dan kolaborasi lintas tim yang kompleks, kinerja karyawan dalam industri konstruksi memiliki peran yang sangat krusial.

PT. Cindo Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan kontruksi dan *suplayer* besar di Kota Prabumulih, yang didirikan pada tanggal 28 Febuari 2007 dan disahkan melalui Akte Notaris Bapak Firlandia Mukhtar S.H. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembangunan proyek nasional seperti infrastruktur, sarana dan prasarana serta bangunan komersial. Perusahaan ini memiliki kewajiban dalam meningkatkan kualitas karyawannya dengan meningkatkan *skill* yang efektif untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi penyangga bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas tersebut.

Lingkungan kerja menjadi peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan semangat kerja dan efisiensi. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti fasilitas yang kurang mendukung, kondisi fisik yang tidak nyaman atau hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan lingkungan kerja sangat penting bagi kenyamanan kerja karyawan yang melibatkan kondisi fisik maupun nonfisik. Berdasarkan observasi keadaan fisik ruang kerja di PT. Cindo Abadi Perkasa sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan pada penataan ruang yang sudah cukup memadai. Namun di sekitar area kantor lingkungan kerja PT. Cindo Abadi Perkasa terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, area kantor perusahaan yang berdekatan dengan *Asphalt Mixing Plant* dan *Batching Plant* serta aktivitas kendaraan berat menunjukkan adanya berbagai permasalahan yang mempengaruhi lingkungan kerja, resiko dari mesin AMP dan BCP serta lalu lintas kendaraan berat dapat memicu bahaya bagi karyawan, bahaya-bahaya seperti kebakaran serta kesetrum yang dapat ditimbulkan dari peralatan yang berada di sekitar lingkungan kerja. Hal ini dapat menimbulkan resiko bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan *safety*, pergerakan kendaraan berat yang insentif juga meningkatkan resiko keselamatan di sekitar kantor. Selain itu, polusi udara akibat debu, tingkat kebisingan dari suara peralatan, serta asap dan emisi gas dari peralatan kerja berdampak negatif pada kesehatan dan kenyamanan kerja, permasalahan-permasalahan tersebut tidak hanya mempengaruhi kenyamanan kerja tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

2. Tinjauan Pustaka

Efikasi Diri (Self-Efficacy)

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Albert Bandura, efikasi diri memengaruhi cara seseorang berpikir, bertindak, dan bertahan menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, mampu menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan efikasi diri rendah.

Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura 2022, indikator efikasi diri meliputi:

1. Tingkat kesulitan tugas (Magnitude)
2. Kekuatan keyakinan (Strength)
3. Generalisasi kemampuan (Generality)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja terdiri atas:

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kebersihan
4. Tata ruang kerja
5. Tingkat kebisingan
6. Keamanan kerja

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

1. Hubungan dengan atasan
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Komunikasi organisasi
4. Kerjasama tim
5. Budaya kerja

Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

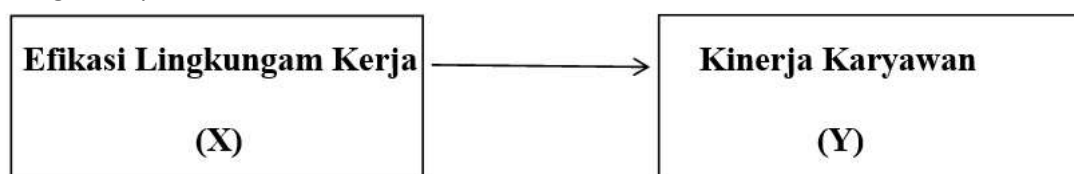
Menurut Kasmir (2021), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dalam periode tertentu.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas kerja
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian tersebut terdapat variabel X dan Y berikut gambar kerangka berpikir.



Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

H₂: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, Menurut Sugiyono (dalam Jayusman dan Shavab, 2020:15) bahwa penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Seperti pengaruh dari variabel X sebagai variabel independen terhadap variabel Y sebagai variabel dependen, yang dalam hal ini variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa kontruksi yaitu PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Lingkar Timur, Kelurahan Muara Dua, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini yaitu dilaksanakan pada Agustus 2025 sampai dengan Januari 2026.

Populasi adalah wilayah generalitas terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa yaitu sebanyak 51 orang (Sugiyono dalam Fidiawati, 2024:763).

Penentuan sampel penelitian representatif (mewakili), maksudnya dapat mencerminkan dari seluruh karakteristik yang terdapat pada populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan jumlah populasi yang berjumlah 51 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang responden (Sugiyono dalam Fidiawati, 2024: 763)

Untuk mendukung penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Data Kuantitatif

Menurut Imam Machali (2021) data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data ini didapatkan dari lokasi yang menjadi objek penelitian secara langsung yaitu PT.Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yang dapat berupa data jumlah karyawan dan sebagainya yang dapat digunakan sebagai bahan penunjang dalam penelitian.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat atau kategori. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya, wawancara, analisis dokumen, diskusi, atau observasi. Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video (Imam Machali, 2021).

Data yang digunakan oleh peneliti berdasarkan sumbernya adalah :

1. Data Primer

2. Menurut Fidiawati & Laely (2024) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan karyawan.
3. Data Skunder
Menurut Fidiawati & Laely (2024) data sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas organisasi, jumlah karyawan, serta buku-buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : Lingkungan Kerja (X)
Sedarmayanti (dalam Fredy, dkk. 2023:52) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan sedang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : Kinerja Karyawan (Y)
Kasmir (dalam Tinansia, 2024:458) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang tercapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi dimasukkan variabel independen yaitu lingkungan kerja. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT.Cindo Abadi Perkasa. Formula untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut dan hasilnya dapat dilihat pada tabel:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien regresi untuk X

Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X = variabel bebas yaitu lingkungan kerja

e = *standard error* (tingkat kesalahan)

Tabel 4.1. Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000
	X	,749	,085	,783	8,852	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2025 (spss 26)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,250 + 0,749X + e$$

- a. Konstanta sebesar 19,250 artinya apabila lingkungan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa nilainya sebesar 19,250.

- b. Koefisien regresi $X = 0,749$ artinya apabila perusahaan meningkatkan faktor lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,749.

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t yaitu pengujian untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

Teknik analisis yang digunakan adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel berdasarkan tingkat *probability* 5% (0,05). Untuk menentukan nilai t tabel diperoleh dari distribusi t dengan rumus derajat kebebasan $df = n - k$ atau $df = 51 - 2 = 49$, maka diperoleh angka t tabel 2,009. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000
	X	,749	,085	,783	8,852	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2025 (spss 26)

Berdasarkan tabel di atas maka dikatakan berpengaruh apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Hasilnya adalah sebagai berikut :

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.9 di atas bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan hipotesis (H_a) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Syafrida (2022:54) koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol (0) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP : nilai koefisien determinasi

R^2 : nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjust R square* pada table berikut:

Tabel 4.3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,616	3,61912

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

Sumber: data primer yang diolah, 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan pada tabel di atas nilai *Adjust R Square* adalah sebesar 0,616. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa. Adapun hasil dan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa. Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X (lingkungan kerja) sebesar 0,749 artinya apabila perusahaan meningkatkan faktor lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,749 satuan. Konstanta sebesar 19,250 artinya apabila lingkungan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa nilainya sebesar 19,250. Artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila variabel lingkungan kerja terus ditingkatkan.
2. Hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan t hitung $>$ t tabel atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa.
3. Nilai *Adjust R Square* adalah sebesar 0,616. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Variabel lingkungan kerja cukup memberikan pengaruh besar pada kinerja karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa sehingga perusahaan senantiasa dapat memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka disajikan kesimpulan sebagai berikut :

Lingkungan kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Yang ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Adiawaty Susi. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Avni Tinansia B.L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Skill Terhadap Kinerja Pramuniaga Yang Bekerja Di Mall. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*.

- Beri Abd & Ika korika Swasti (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelni Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol.7 No. 9.
- Berliana A.F dan Rino Dedi Aringga. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
- Edison Siregar. (2022). Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Penerbit Widina Media Utama (Grup CV. Widina Media Utama) Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.
- Fidiawati Desi, Nur Laely, Meme Rukmini. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. *Journal of Economic, Business and Accounting*.
- Fredy Jayen dan Melania. (2023). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*.
- Harahap F.A. dan Asrizal Efendy Nasution. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Hendra H.G., Dori Mittra Candana, M. Afuan. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *Ebisnis Manajemen*.
- Ilham Kudratul Alam dan Sarpan. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen*.
- Imam Machali. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan ke-3. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Jayusman Iyus Dan Shavab A.K. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*.
- Karimuddin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Cetakan Ke-1. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Aceh Anggota IKAPI (026/DIA).
- Melsa Puspita Ningdyah dan Dede Andi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Putri R.D., Sherly Yulianti, M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; *Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*.
- Ronal Donra Sihaloh dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Segitiga Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*.
- Sindi Larasati br Barus dan Taufiq Risal. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Jurnal Widya*.
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). Metodologi Penelitian. Cetakan Ke-1. Penerbit KBM INDONESIA Anggota IKAPI Banguntapan, Bantul-Jogjakarta.
- Syofyan M.A., Wan Laura Hardilawati, Khusnul Fikri. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*