

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arae Inovasi Indonesia

Benedictus Andianus Ricky¹⁾, Sutrisna²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : benedictusricky12@gmail.com, trisna_5@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ARAE INOVASI INDONESIA. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner 43 responden karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai F signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan PT ARAE INOVASI INDONESIA.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk terus berbenah dan berproses demi bisa tetap bersaing di era industri ini. Oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk lebih teliti dalam memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kinerja perusahaan agar tetap berproduksi dan mampu meningkatkan produksinya sehingga mampu memenuhi target perusahaan, tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan untuk mewujudkan dan memajukan perusahaan. Begitu juga dengan PT. ARAE INOVASI INDONESIA yang terletak di Kabupaten Tangerang. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Manufacture Interior, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja agar dapat bersaing dengan perusahaan serupa lainnya.

Gaya kepemimpinan merupakan karakter utama individu dalam memimpin bawahan dengan pola perilaku yang di pegang teguh oleh seorang pimpinan dalam rangka mengatur segala operasionalisasi perusahaan. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum meliputi kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*.

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi berperan dalam membentuk karyawan menjadi sesuai dengan norma yang berlaku diperusahaan. Budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar hubungan dengan lingkungan, budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi menjadi penentu totalitas kepribadian perusahaan yang memiliki efek pada perilaku organisasi yang akan dianut, perilaku kuat anggota organisasi akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan lebih efektif.

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar hubungan dengan lingkungan, budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi menjadi penentu totalitas kepribadian perusahaan yang memiliki efek pada perilaku organisasi yang akan dianut, perilaku kuat anggota organisasi akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan lebih efektif.

Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan gairah dan lebih serius. Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa kepuasan bagi karyawan dan mendorong kinerja mereka menjadi lebih baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif akan memberikan dampak negatif dan dapat mengurangi kinerja dari karyawan, sehingga karyawan bisa kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan dapat mengalami perubahan yang dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat membuat kinerja karyawan meningkat ataupun menurun. Di setiap perusahaan akan terjadi masalah apabila kinerja mengalami penurunan. Hal penting bagi setiap perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar terus tetap stabil. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan. Pekerja bawahan tidak akan berhasil dengan gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

“Gaya kepemimpinan merupakan keseluruhan kompetensi keterampilan, sifat, dan sikap yang dijadikan alat oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang diharapkan”.

Menurut (Malandoro & Hernawan, 2021) menyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan ialah suatu interaksi yang dilakukan seseorang dengan strategi tertentu dan atas dasar adanya kepentingan, baik kepentingan pribadi maupun bersama yang bertujuan untuk menuntun, membimbing, memotivasi, dan memberikan pengaruh kepada orang lain”.

Menurut (Efrem & Hernawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan yakni proses mempengaruhi satu individu untuk mencapai tujuan bersama.”

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Kode etik yang dipergunakan seseorang ketika berupaya membentuk perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan tepat jika dipastikan bahwa tujuan perusahaan dikomunikasikan dengan baik kepada bawahan”.

Budaya Organisasi

“Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang diikuti oleh keseluruhan anggota dalam organisasi yang menjadi ciri dan identitas organisasi tersebut pada khalayak umum”.

Menurut Robbins dalam (Mantovani & Sutisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi adalah aturan-aturan untuk mengarahkan sikap dari anggota organisasi. Sebab tentu pada tiap anggota organisasi memiliki kepribadian tersendiri untuk menjadi pembeda. Diantaranya hal yang menjadi pembeda organisasi dari yang lain ialah budayanya. Perihal ini krusial dan maka dari itu perlu dikenali dan dipahami. Namun, pemimpin harus menerapkan budaya organisasi ini dengan cara yang hati-hati dan mempertimbangkan faktor kontekstual dalam hal kondisi, waktu dan ruang”.

Menurut (Rustandi & Sutisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Budaya Organisasi lebih memiliki penting bagi perusahaan untuk memberikan kelancaran di segala aspek dalam perusahaan dan mempunyai konsep yang akan terus berkembang dan harus di perhatikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Sedarmayati dalam (Rustandi & Sutisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi yaitu suatu sikap atau keyakinan serta nilai yang dimiliki seseorang yang akan timbul didalam sebuah organisasi dan akan kemukakan dengan lebih sederhana”.

Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada perusahaan yang mendukung kinerja karyawan lebih baik jika lingkungan dirasakan nyaman dan aman oleh karyawan”.

Menurut Kasmir dalam (Chaniari & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Istilah lingkungan kerja digunakan untuk menggambarkan lingkungan sosial dan fisik kantor atau tempat kerja lainnya. Lingkungan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan fisik, struktur organisasi, alat, dan interaksi karyawan”.

Menurut Pujiarti dalam (Apriliani & Sutisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja ialah entitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas mereka”.

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Kinerja ialah hasil kerja karyawan dalam memberikan kontribusi didalam mewujudkan tujuan organisasi”.

Kinerja Karyawan

“Hasil kompetensi dan produktifitas karyawan dalam melakukan tugas selama periode operasional Perusahaan”.

Menurut (Lie & Parameswari, 2023) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, baik kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Diketahui juga bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal”.

Menurut Kusnawan dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi”.

Menurut (Lie & Parameswari, 2023) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, baik kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Diketahui juga bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal”.

METODE

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, persepsi atau pendapat responden mengenai objek yang diteliti.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. ARAE INOVASI INDONESIA dengan total populasi sebanyak 75 orang.

Sample

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian”.

Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Berikut disajikan hasil perhitungan sampel penelitian :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat keberhasilan 5% (0,05)

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,1)^2}$$

$$n = \frac{75}{1 + 0,75}$$

$$n = \frac{75}{1,75}$$

$$n = 42,85$$

$$n=43 \text{ (Pembulatan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka ditetapkan sampel sebanyak 43 orang karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang didalamnya berisikan seperangkat pernyataan terkait masing-masing variabel penelitian.

HASIL

1. Tabel Model Summary

a. Uji T

- Gaya Kempimpinan

Table 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.621	2.199		16.195	.000
	Gaya Kepemimpinan	.235	.063	.506	3.754	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan table 1 hasil uji t diketahui nilai signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- **Budaya Organisasi****Table 2**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.295	2.402		13.443	.000
	Budaya Organisasi	.322	.067	.602	4.822	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan table 2 hasil uji t diketahui nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, Sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- **Lingkungan Kerja****Table 3**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.722	1.670		16.601	.000
	Lingkungan Kerja	.445	.046	.835	9.717	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan table 3 hasil uji t diketahui nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R Square)**Table 4**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.875	.866	1.25769

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui nilai R square sebesar 0,875 atau sebesar 87,5% artinya kemampuan variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Uji Partial (Uji T)**Table 5**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.402	1.388		15.420	.000
	Gaya Kepemimpinan	.098	.039	.211	2.533	.015
	Budaya Organisasi	.136	.046	.254	2.967	.005
	Lingkungan Kerja	.393	.031	.738	12.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dinyatakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 21.402 + 0.098X_1 + 0.136X_2 + 0.393X_3$$

Melalui model persamaan regresi linear berganda diatas, hasilnya dapat diinterpretasikan dibawah ini :

1. Nilai konstanta sebesar 21.402, dimana jika seluruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dianggap bernilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 21.402 satuan.

2. Nilai koefisien beta (β_1) pada model regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,098, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,116 satuan

3. Nilai koefisien beta (β_2) pada model regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,136, artinya variabel Budaya Organisasi secara positif mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,136 satuan.

4. Nilai koefisien beta (β_3) pada model regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,393, artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,393 satuan.

Uji Simultan (Uji F)**Table 6**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.380	3	144.460	91.328	.000 ^b
	Residual	61.689	39	1.582		
	Total	495.070	42			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi						

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dapat diketahui nilai F hitung yaitu sebesar 91,238 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

a. Terdapat Pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 25,6% dapat memprediksi nilai kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik dimana nilai t hitung sebesar (3,754) > t tabel sebesar (1,966) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima.

b. Terdapat Pengaruh positif signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Besar pengaruh Budaya Organisasi sebesar 36,2% dapat memprediksi nilai kinerja karyawan Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik dimana nilai t hitung sebesar (4,822) > t tabel sebesar (1,966) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H02 ditolak dan Ha2 diterima

c. Terdapat Pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Besar pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 69,7% dapat memprediksi nilai kinerja karyawan Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik dimana nilai t hitung sebesar (9,717) > t tabel sebesar (1,966) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H03 ditolak dan Ha3 diterima

d. Terdapat Pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat memprediksi kinerja karyawan sebesar 87,5%. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dimana nilai F hitung 91328 > F tabel (2,852) dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H04 ditolak dan Ha4 diterima.

REFERENSI

- Apriliani, R., & Sutisna, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*.
- Chaniari, L., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hings Subur Makmur. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(1)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 2(2)*, 1–6.
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 2).
- Lie, I. S., & Parameswari, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation. 2*.
- Mantovani, E., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.2, No.(2), 10*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1602/948>
- Mulandoro, fransica elsy, & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 74–85*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>
- Rustandi, N., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Citra Karunia Sukses. *Skripsi, 2(2)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Apriliani, R., & Sutisna, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*.
- Chaniari, L., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hings Subur Makmur. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(1)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 2(2)*, 1–6.
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 2).
- Lie, I. S., & Parameswari, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation. 2*.
- Mantovani, E., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.2, No.(2), 10*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1602/948>
- Mulandoro, fransica elsy, & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan

Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric.
Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 74–85.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>

Rustandi, N., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Citra Karunia Sukses. *Skripsi, 2(2)*.
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.