

PENGARUH MOTIVASI KERJA,
BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.
CAHAYA MITRA MARITIM
SURABAYA

by Rio Dwi Prakasa

Submission date: 25-Jan-2023 07:05PM (UTC+0700)

Submission ID: 1999092562

File name: Manajemen_1211800159_Rio_Dwi_Prakasa.pdf (378.72K)

Word count: 3186

Character count: 20192

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
CAHAYA MITRA MARITIM SURABAYA**

Rio Dwi Prakasa¹ dan Abdul Halik²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : riodwi760@gmail.com dan halik@untag-sby.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh dari motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya. Penelitian menggunakan data kuantitatif dengan metode sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dimulai dari uji validitas hingga uji t. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya. Variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 28,951 dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Lingkungan kerja sebagai variabel yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya.

Kata Kunci: *Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*

Abstract

The research objective was to analyse and prove the effect of work motivation, organizational culture and work environment on employee performance at PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya. Research using quantitative data with saturated sample method. The data analysis method uses multiple linear starting from the validity test to the t test. The research results show that work motivation, organizational culture and work environment partially have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya. The variables of work motivation, organizational culture and work environment also have a positive and significant effect simultaneously on employee performance with an F count of 28,851 and a significance of $0,00 < 0,05$. Work environment as a variabbel that has a greater influence on employee performance at PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya.

Keywords : *work motivation, organizational culture, work environment and employee performance*

1. Pendahuluan

Era Globalisasi atau kemajuan teknologi merupakan suatu hal yang terus menerus berkembang setiap tahunnya. Dampak yang terjadi dari perkembangan memang memiliki dua sisi yaitu positif maupun negatif bagi semua aspek kehidupan. Bagi suatu perusahaan perkembangan teknologi dapat dikatakan positif apabila dapat menguntukan suatu perusahaan, tetapi belum tentu semua karyawan atau sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan beradaptasi dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya dorongan, peraturan maupun dukungan fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan supaya karyawan mau berkembang dan belajar. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan karena karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan sebab maju mundurnya suatu perusahaan, untung atau ruginya suatu perusahaan tergantung bagaimana kinerja karyawan perusahaan.

Karyawan atau pegawai memerlukan semacam pancingan, dorongan atau daya gerak yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dorongan inilah yang disebut sebagai motivasi kerja, motivasi kerja adalah Pemberian daya gerak dan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan efektif dan terintegritas terhadap suatu pekerjaan. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatkan semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas, maka membuat kinerja karyawan meningkat.

Perusahaan perlu membuat peraturan atau nilai-nilai dasar sebagai

ciri khas, identitas atau budaya suatu perusahaan. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar, keyakinan, sistem makna atau nilai yang disepakati dan dipatuhi seluruh anggota organisasi. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang buruk hanya akan menimbulkan kepenatan di dalam perusahaan, sedangkan pimpinan yang dapat memahami dan memperhatikan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan, tentu dapat berkembang menjadi perusahaan yang lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Fasilitas pendukung atau lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja adalah merupakan keseluruhan yang berada di sekitar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya didalam perusahaan baik itu lingkungan fisik atau non fisik. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sehat aman dan nyaman. Kondisi fisik perusahaan yang tertata rapi serta ruangan kerja yang kondusif dinilai sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan atau pegawai perusahaan merupakan asset penting bagi perusahaan, karena maju mundurnya perusahaan ditentukan dengan sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas-tugas perusahaan dengan baik. Persaingan perusahaan mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dengan meningkatnya kinerja dalam sebuah perusahaan maka perusahaan akan dengan mudah bersaing dan mencapai tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian baik secara kualitas maupun kuantitas yang

dicapai karyawan dengan bukti yang konkrit.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Meningkatnya sebuah perusahaan ditentukan dengan sumber daya manusia atau kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Konsistensi kinerja sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, performa karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Marwansyah (2016) menyatakan Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi karyawan berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dengan bukti yang konkrit. Dapat dilihat pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang berhubungan maju mundurnya suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Herman Sofyandi (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi penerapan fungsi manajemen yaitu, planning, organizing, leading dan

controlling. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, strategi atau cara mengatur hubungan dan peranan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Motivasi Kerja

Berkembangnya atau tidaknya perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang memerlukan motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.. Menurut Hafidzi dkk (2019) motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mampu bekerjasama efektif, dan terintegritas untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi yang tepat membuat karyawan bersemangat dan berkemauan tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Motivasi Kerja adalah Pemberian daya gerak dan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan efektif dan terintegritas terhadap suatu pekerjaan.

Budaya Organisasi

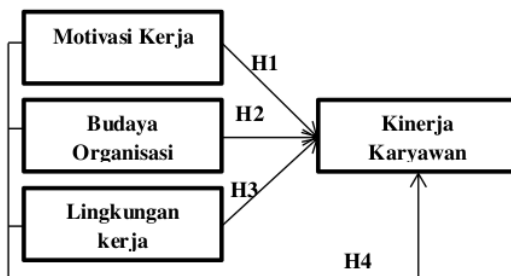
Peraturan atau nilai-nilai dasar yang membentuk sebuah budaya organisasi perlu diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Samsudin, 2018), Budaya Organisasi adalah sistem makna tau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Menurut (Syahyuni, 2018), Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi untuk mengatasi adaptasi dan kemajuan produktivitas perusahaan. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar, keyakinan, sistem makna atau nilai yang disepakati dan dipatuhi seluruh anggota organisasi guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam melakukan proses produksi. menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan, lingkungan sekitar, dan metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dalam perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berada di sekitar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya didalam perusahaan baik itu lingkungan fisik atau non fisik. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sehat aman dan nyaman. Kondisi fisik perusahaan yang tertata rapi serta ruangan kerja yang kondusif dinilai sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Cahaya Mitra Maritim Surabaya

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya

H4 : Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya.

3. Metode Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif yang berbentuk angka-angka. Sumber data primer yang diperoleh menggunakan hasil kuesioner dan dioalah dengan teknik pengukuran skala Likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah dimana semua populasi dijadikan sampel, yang berarti menggunakan seluruh karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya dengan Jumlah 40 orang karyawan

4. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya data dengan menggunakan kuesioner yang 4 sebarakan kepada 40 responden. Disebut valid apabila sebuah instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas yang valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,312. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diperoleh setiap butir pernyataan dalam kuesioner motivasi kerja, budaya organisasi , lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Uji Realibilitas

Sugiyono (2019) koefisien *Alpha Cronbach* merupakan koefisien reliabilitas yang umum digunakan

karena koefisien menggambarkan variasi dari item-item baik untuk format benar/salah ataupun bukan.

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,969	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,959	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,942	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	Reliabel

Uji Realibilitas dapat dikatakan Reliabel apabila nilai *CronbachAlpha* lebih dari 0,6. Dilihat dari tabel diatas variabel motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *CronbachAlpha* yang lebih besar dari 0,6 dan Reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a _b	Mean	0,00E+00
	Std. Deviation	.33048184
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.094
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.499

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai asymp. Signifikansi sebesar 0,499 lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

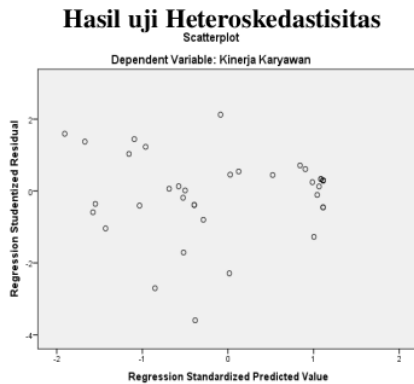
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.106	.507		
	Motivasi Kerja	.187	.084	.797	1.254
	Budaya Organisasi	.353	.173	.311	3.213
	Lingkungan Kerja	.419	.163	.274	3.656

Hasil tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10, berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji model regresi, terjadi persamaan atau ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa varians dari residual pengamatan pertama ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Hasil gambar juga menghasilkan data yang tidak memiliki pola tertentu dan menyebar dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.106	.507	
	Motivasi Kerja	.187	.084	.224
	Budaya Organisasi	.353	.173	.331
	Lingkungan Kerja	.419	.163	.443

diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,106 + 0,187X_1 + 0,353X_2 + 0,419X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,106 menyatakan bahwa jika motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,106.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0,187 artinya apabila motivasi kerja (X1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,187 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,353 artinya apabila budaya organisasi (X2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,353 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,419 artinya apabila pelatihan (X3) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,419 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.683	.34398

2 Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom Adjusted R2 diperoleh hasil sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 68,3% sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel 1 yang digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel rekrutmen, kompensasi, semangat kerja, dan lain sebagainya.

Uji t

Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.209	.836
	Motivasi Kerja	2.221	.033
	Budaya Organisasi	2.047	.048
	Lingkungan Kerja	2.566	.015

2 Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai sig variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,033 berada di bawah 0,05 dan motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,221 > t_{tabel} 2,021$. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya disimpulkan variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai sig variabel budaya organisasi

(X2) sebesar 0,048 berada di bawah 0,05 dan budaya organisasi memiliki nilai $t_{hitung} 2,047 > t_{tabel} 2,021$. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya disimpulkan variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Nilai sig variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,015 berada di bawah 0,05 dan lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,566 > t_{tabel} 2,021$. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya disimpulkan variabel pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	10.276	3	3.425	28.951	.000
	Residual	4.260	36	.118		
	Total	14.536	39			

Diperoleh hasil uji kelayakan model dengan nilai F hitung sebesar 28,951. Angka tersebut lebih besar dari F tabelnya sebesar 10,13 dengan dengan tingkat probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar 28,951. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

5. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data yang terkait dengan

pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Variabel **Motivasi Kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya
2. Variabel **Budaya Organisasi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya
3. Variabel **Lingkungan Kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya
4. Variabel **Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja** secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Mitra Maritim Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor gaya kepemimpinan atau disiplin kerja dengan mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini. Intinya diharapkan untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan variabel atau bahan yang akan dijadikan penelitian harus lebih dipahami mendalam, supaya hasil yang didapatkan lebih akurat dan benar-benar teruji
2. Bagi perusahaan, dari data penelitian yang telah saya lakukan terdapat hasil semua variabel secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan yang selama ini dicapai dengan baik serta memberikan timbal balik terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dengan bukti yang konkrit.

3. Bagi calon karyawan, hendaknya selalu meningkatkan diri dan pengetahuan sebelum masuk ke dunia kerja. Diharapkan karyawan maupun calon karyawan dapat memotivasi diri sendiri untuk memperoleh kinerja terbaik dan nyaman serta cocok dengan budaya dan lingkungan kerja yang ada.

Daftar Pustaka

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Agrasadya, A, and Y Yanita. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Binakarya Propertindo Group Periode 2015-2017." *Proceedings*: 13–25.
- Ahmad Ivan dan Sonang Sitohan. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat Desa". *Jurnal Ilmu dan riset manajemen.*: 11.
- Auliya, Anisatul. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel Jw Marriott Jakarta." *Jurnal Hospitality dan Pariwisata* 3(2): 294–374.

- <http://journal.ubm.ac.id/>.
- Efendhi, H R, Analisis Laporan, Keuangan Perusahaan, and H R Efendhi. 2019. "Analisis Laporan Keuangan Perusahaan Dalam Kaitan Pemberian Kredit Kepada Calon Nasabah (Studi Kasus Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia Cabang Nabire Provinsi Papua)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(3): 4144–53.
- Efendi, Efendi, Marisi Butarbutar, and Mangara Nababan. 2020. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Toledo Tuktuk Samosir." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(5): 959–66.
- Elfridauli, -. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Sikap Kerja Guru SMP Swasta." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5(1): 96–106.
- Ferawati, Komang Linda, and Dewa Made Joni Ardana. 2022. "Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Camat Sukasada." *Locus* 14(2): 55–68.
- Fidyah Yuli Ernawati, Zulkifli dan Alwin Basri 2022. "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.Kenkyo tech Industry Semarang" . *Jurnal STIE Semarang*. Vol. 14, No.01.
- Kartini, Hikmah. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam." : 1–12.
- Komang dan Dewa Made. 2022. "Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Pegawai Kantor Camat Sukasada" *.Locus Majalah Fisip.*: 2.
- Purwanti dan Angga Mardiana. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. Vol.03,No.02 ISSN 2541-1438;E-ISSN 2550-0783
- Prasetiyo, Eko, Farid Riadi, Nenny Rinawati, and Retno Resawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 1(2): 61–66.
- Rianda, Sevynica, and Alex Winarno. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9(2): 192–203.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas sosial kabupaten" Jember. Dinas Sosial Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks.*: 47-62.
- Saleh, Khairul. 2019. "Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* 4(2): 129–38.

Sandora, Meri, and Via Ayu Permadani. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau." *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* 12(4): 455–67.

Setiawan, Yudi. 2022. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat)." *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)* 10(03): 127.

Sugandha, Sugandha, and Hendrian Yonata. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Prima Jaya." *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* 12(1): 77–87.

Usman, Benny, Edduar Hendri, and Lusi Suryadi. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang Dalam Mendukung Pencapaian Tujuan Suatu Organisasi Maka Diperlukan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif Dan Inovat." *Jurnal Media Wahan Ekonomika* 18(1): 18–33.

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA MITRA MARITIM SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.uwp.ac.id Internet Source	9%
2	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	6%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	id.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 36 words

Exclude bibliography On