pt. kedawung jurnal nw.docx

WORD COUNT	5035	TIME SUBMITTED	13-JUL-2026 05:58PM
		PAPER ID	122808978

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KEDAWUNG SUBUR SURABAYA.

Maulina Tri Hauning Tyas

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

mtyas905@gmail.com

Agung Pujianto

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

agung@untag-sby.ac.id

Diana Juni Mulyati

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

diana@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine how organizational culture, the work environment, and employee loyalty influence productivity at PT Kedawung Subur in Surabaya. As a manufacturer of household appliances, PT Kedawung Subur faces serious challenges in optimizing its workforce amid a competitive industry. The main issues identified during the analysis were an unbalanced approach to human resource management. This includes a lack of attention to non-material aspects, a preventive leadership style, and a physical work environment that is unsafe and poses risks to worker safety. This situation has led to a decline in morale and reduced loyalty among production staff. This study employs quantitative methods to examine the relationships between variables based on actual data. It is hoped that this study will provide theoretical insights to enrich human resource management and be useful for practical application, thereby assisting PT Kedawung Subur in planning human resource strategies that are more effective, safe, and sustainable.

Keywords: organizational culture, employee performance, work environment, employee loyalty, manufacturing.

ABSTRAK

Pengkajian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan memengaruhi produktivitas pada PT Kedawung Subur Surabaya. Sebagai perusahaan yang memproduksi peralatan rumah tangga, PT

Kedawung Subur menghadapi tantangan serius dalam mengoptimalkan tenaga kerjanya di tengah industri yang kompetitif. Masalah utama yang ditemukan selama analisis adalah pendekatan yang tidak seimbang dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini mencakup kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek non-materiil, gaya pemimpinan yang bersifat preventif, serta lingkungan kerja fisik nan tidak aman serta menimbulkan risiko terhadap keselamatan pekerja. Situasi ini menyebabkan penurunan semangat kerja, berkurangnya loyalitas, di kalangan staf produksi. Pengkajian ini memkai metode kuantitatif guna memeriksa hubungan antar variabel. berdasarkan data aktual. Diharapkan pengkajian ini bisa memnyampaikan manfaat berdasarkan teoritis memperkaya pengelolaan sumber daya manusia dan juga bermanfaat dalam penerapan di lapangan. membantu PT Kedawung Subur dalam merencanakan strategi sumber daya manusia yang lebih tepat guna, aman, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan, Manufaktur.

A. PENDAHULUAN

PT Kedawung Subur Surabaya yakni sebagian dari perusahaan manufaktur paling terkenal di Indonesia, yang dikenal sebagai produsen peralatan rumah tangga berbahan kaca dan enamel. Berlokasi di Jawa Timur, perusahaan ini memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan pasar lokal maupun internasional serta turut menciptakan lapangan kerja bagi banyak orang di wilayah tersebut. Sebagai industri padat karya, operasional perusahaan sangat bergantung pada efisiensi peralatan produksinya dan keterlibatan aktif tenaga kerjanya. Keberhasilan jangka panjang perusahaan bergantung pada seberapa baik manajemen dapat mengelola sumber daya manusia, memastikan tingkat produksi yang stabil sekaligus mempertahankan standar kualitas yang tinggi.

Masalahnya berasal dari kesenjangan antara apa yang dilakukan para pemimpin di perusahaan dan apa yang sebenarnya dibutuhkan karyawan dalam pekerjaan mereka. Perusahaan sering kali hanya berfokus pada pemberian gaji yang baik dan melupakan hal-hal penting lainnya seperti rasa dihargai serta adanya jalur karier yang jelas. Hal ini diperparah oleh gaya kepemimpinan yang kaku dari atas ke bawah. Dari sudut pandang teknis, kondisi kerja di departemen produksi tidak terlalu aman atau nyaman. Sirkulasi udaranya kurang baik, dan terdapat bahaya serius seperti kebakaran di gedung serta cedera parah akibat pekerjaan. Perbedaan ini membuat karyawan merasa cemas dan tidak yakin, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan loyalitas dan fenomena yang disebut “quiet quitting,” yang memperlambat produktivitas perusahaan.

Secara keseluruhan, masalah utama yang dihadapi PT Kedawung Subur bukanlah terkait kemampuan perusahaan dalam membayar premi, melainkan terkait pendekatan yang tidak seimbang dalam mengelola karyawan yang mengabaikan kenyamanan fisik dan pengakuan psikologis. Studi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas karyawan bergantung pada ikatan emosional dan rasa aman yang diciptakan oleh organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menggabungkan budaya perusahaan yang mendukung, peningkatan lingkungan kerja yang aman, dan pengembangan loyalitas karyawan sebagai landasan untuk meningkatkan efisiensi. Langkah strategis ini sangat penting

dan perlu segera dilakukan guna memastikan efektivitas kerja dan stabilitas perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin kompleks di masa depan.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Mengutip dari buku budaya organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan (Dr. H. Ading Rahman Sukmara, S.E., M.M. 2023) Kita tahu bahwa Budaya adalah metode hidup yang terus tumbuh dan dikuasai oleh sekelompok orang, lalu dilestarikan kepada keturunan berikutnya, dan terus berlangsung seperti itu. Dalam cara yang sama, Organisasi dapat diartikan sebagai cara hidup yang dianggap sebagai aturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut., atau pola asumsi dasar bersama yang diperoleh oleh anggota organisasi dari waktu ke waktu karena mereka belajar mengatasi baik masalah-masalah internal maupun masalah-masalah eksternal yang relevan di dalam organisasi tersebut.

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah dampak determinan guna keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Soelistyas (2023), lingkungan yang suportif mampu membangun ketenangan kerja, sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya terhadap organisasi. perkara ini sejalan dengan argumen Nabawi (2019) menekankan bahwa kenyamanan karyawan terhadap lingkungan kerja menjadi stimulus positif bagi peningkatan kinerja.

Secara teoretis, lingkungan kerja di sebuah organisasi diklasifikasikan terbagi dua dimensi utama, yaitu aspek fisik dan aspek sosial. Lingkungan kerja sosial merujuk pada interaksi antarindividu yang terjalin di dalam perusahaan. Mengingat setiap tugas memerlukan kolaborasi dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan, maka penciptaan iklim relasi yang harmonis dan suportif menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap anggota organisasi (Fitrianti, 2017; Hakim, 2016). Atmosfer lingkungan kerja yang kondusif dipengaruhi oleh berbagai variabel, seperti mekanisme kerja, struktur penugasan, gaya kepemimpinan, kolaborasi tim, ketersediaan fasilitas, serta sistem apresiasi yang diberikan organisasi. Lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam menentukan tingkat efisiensi karyawan, karena kondisi lingkungan yang suportif akan memfasilitasi kemudahan dalam penyelesaian tugas. Secara konseptual, lingkungan kerja dikategorikan menjadi dimensi fisik dan non-fisik, di mana terdapat setidaknya lima variabel lingkungan non-fisik yang secara signifikan memengaruhi pola perilaku serta sikap profesional karyawan (Anam et al., 2017).

1. Struktur tugas, yakni sejauh mana alur dan prosedur kerja telah terorganisir dengan sistematis.
2. Tanggung jawab kerja, yang merefleksikan tingkat kesadaran dan komitmen karyawan terhadap beban tugas yang diamanahkan.
3. Dukungan kepemimpinan, yang berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka mendapatkan arahan, kepercayaan, serta apresiasi dari atasan.

4. Kolaborasi kelompok, yaitu kualitas sinergi dan kerja sama yang tercipta antarkelompok kerja.
5. Efektivitas komunikasi, yang mencakup keterbukaan dan kenyamanan alur interaksi, baik sejajar dengan rekan sejawat maupun secara sejajar dengan pimpinan (Anam et al., 2017).

Teori Loyalitas Karyawan

Dalam buku konsep dasar membangun loyalitas karyawan (Kristin Juwita, SE.MM. dan U[illegible] Khalimah, S.M. 2021) Secara umum, sebuah perusahaan bisnis tidak bisa lepas dari tenaga kerja manusia. Sumber Daya Manusia adalah inti dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia memainkan andil penting dalam menentukan apakah perusahaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

Banyaknya perusahaan yang muncul membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Karyawan yang bisa memberikan kontribusi terbaik adalah idaman setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha keras agar karyawan yang ada tetap setia dan loyal agar tidak memengaruhi keinginan mereka untuk pindah kerja.

Kinerja Karyawan

Pencapaian yang berhasil dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance*, yang umumnya sa[illegible]kenal sebagai kinerja. Pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan selaras dengan tugas yang diberikan dan mendapatkan hasil yang baik, baik dalam kualitas maupun jumlahnya, disebut memiliki performa yang baik. Kinerja seseorang dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, yang dinilai berdasarkan jumlah dan kualitas tugas yang telah disepakati secara bersama.

1. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai manifestasi dari upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab, norma moral, serta koridor hukum yang berlaku (Moeheriono, 2010; Prawirosentono, 1999).
2. Secara lebih mendalam, kinerja tidak hanya dinilai dari aspek pencapaian hasil kerja dari sisi kualitas dan kuantitas, namun juga mencakup dimensi kedisiplinan dan manajemen waktu kerja—seperti tingkat absensi, durasi keterlambatan, serta efisiensi waktu dalam penyelesaian tugas (McCormick & Tiffin, 1980). Senada dengan pandangan tersebut, Sutrisno (2010) menegaskan bahwa esensi kinerja dalam organisasi mencakup empat dimensi utama, yaitu mutu kerja, hasil kerja, kedisiplinan waktu, serta kemampuan berkolaborasi antar pegawai dalam upaya merealisasikan target perusahaan.

Pola Hubungan antar Variabel

1. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut buku dari Dr. H. Ading Rahman Sukmara, S.E., M.M. (2023), Budaya organisasi berperan sebagai pedoman fundamental yang membentuk pola asumsi kolektif dalam memecahkan problematika internal maupun eksternal perusahaan (Sukmara, 2023). Internalisasi budaya yang kuat di lingkungan kerja berkontribusi

positif terhadap performa karyawan. Ketika nilai-nilai organisasi—seperti orientasi pada hasil, inovasi, dan akurasi—telah terintegrasi ke dalam rutinitas kerja, maka standar perilaku yang efektif akan terbentuk dan mampu mengurangi ambiguitas dalam pelaksanaan tugas. Keselarasan antara nilai budaya organisasi dengan orientasi kerja individu terbukti mampu memicu konsentrasi karyawan, yang alhasil berdampak pada peningkatan kualitas serta kuantitas output kerja (Sukmara, 2023).

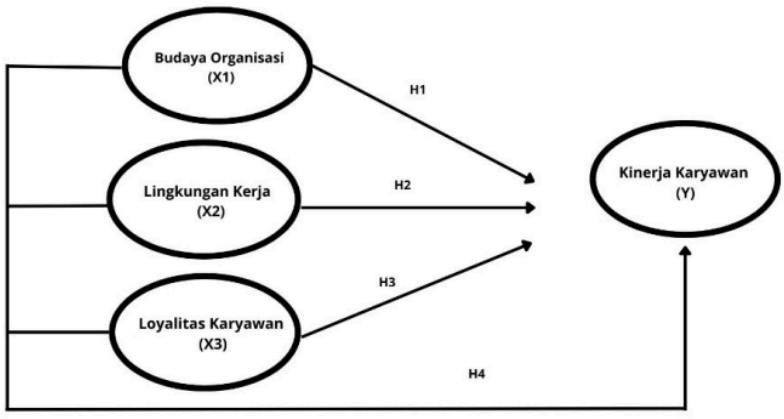
66

2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pemikiran Djoko Soelistyas (2023), Kinerja karyawan secara signifikan ditentukan oleh mutu lingkungan kerja, baik dalam sudut pandang fisik maupun psikis. Lingkungan mampu memberikan rasa damai melalui ketersediaan fasilitas yang memadai, standar keselamatan kerja yang terjamin, serta sinergi hubungan interpersonal—menjadi katalisator bagi individu untuk bekerja secara optimal. Dukungan kepemimpinan dan minimnya kendala lingkungan merupakan determinan penting yang membantu karyawan dalam mempertahankan fokus kerja, yang pada akhirnya berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas serta pencapaian target organisasi.

3. Hubungan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Kristin Juwita, SE.MM. dan Umi Khalimah, S.M. (2021), Sumber daya manusia dinilai sebagai aset krusial yang memastikan keberlangsungan sebuah organisasi, dengan loyalitas karyawan sebagai variabel utama dalam menjaga stabilitas kinerja. Loyalitas tersebut dapat dikonstruksikan melalui berbagai aspek, mulai dari pemenuhan kompensasi yang kompetitif, dukungan fasilitas, hingga terciptanya iklim kerja yang harmonis yang mampu memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dedikasi yang lahir dari loyalitas tinggi ini selanjutnya akan berdampak pada peningkatan disiplin, akuntabilitas, serta efektivitas pencapaian target kerja yang berkelanjutan.



Sumber : Diolah Penulis (2026)

Hipotesis 1

Ho: Tidak ada dampak yang nyata dari budaya organisasi terhadap performa kerja karyawan di PT tersebut. Kedawung Subur Surabaya.

Ha: Terdapat dampak subtansial terhadap budaya organisasi PT saat budaya budaya organisasi. Kedawung Subur Surabaya.

Hipotesis 2

Ho: Tidak ada dampak yang nyata dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT tersebut Kedawung Subur Surabaya..

Ha: Terdapat dampak subtansial terhadap Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Subur Surabaya.

Hipotesis 3

Ho: Tidak ada dampak yang nyata dari Loayalitas Karyawan terhadap performa kerja karyawan di PT tersebut. Kedawung Subur Surabaya.

Ha: Terdapat dampak subtansial terhadap Loayalitas Karyawan terhadap performa kerja PT Kedawung Subur Surabaya.

Hipotesis 4

Ho: Tidak ada dampak yang nyata dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap performa kerja karyawan di PT tersebut. Kedawung Subur Surabaya.

Ha: Terdapat dampak subtansial terhadap Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap performa kerja PT Kedawung Subur Surabaya.

C. METEDEOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pengkajian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan strategi asosiatif kausal yang dimaksudkan untuk menguji., mengukur, serta membuktikan dampak variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan), variabel dependen yakni kinerja karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya. Desain ini berfungsi sebagai strategi terstruktur untuk memastikan proses penelitian berjalan secara sistematis, valid, dan objektif, dengan data numerik yang Data disatukan menggunakan kuesioner berupa skala Likert serta dianalisis dengan teknik statistik inferensial, salah satunya ialah analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh pegawai PT. Kedawung Subur Surabaya, dengan fokus utama pada 400 karyawan divisi produksi yang memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Mengingat kendala waktu dan sumber daya, Responden yang diambil adalah 80 orang dengan menerapkan teknik Simple Random Sampling, ialah teknik pengambilan sampel dimana memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti.serta kriteria masa kerja minimal satu tahun untuk menjamin validitas dan stabilitas data yang dihasilkan.

Sumber tabel 3.1 Skala Likert Menurut (Sugiono 2023)

Alternatif Jawaban	SKOR
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Dalam penelitian ini, akan memberikan jawaban kuisioner sebagai seluruh karyawan PT Kedawung Subur Surabaya yang berjumlah 80 orang, karena memiliki hubungan langsung dengan variabel Budaya organisasi memiliki dampak besar atas kemampuan kerja karyawan di PT Kedawung Subur Surabaya diteliti.

Skala pengukuran dalam penelitian ini digunakan sebagai acuan untuk mengubah fenomena sosial menjadi data kuantitatif yang dapat dipetakan secara matematis. Penggunaan instrumen yang terstandarisasi ini sangat krusial bagi peneliti untuk menentukan metode pengolahan data serta uji statistik yang tepat, sehingga hasil akhir penelitian dapat mencerminkan kondisi aktual perusahaan dan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT. Kedawung Subur.

Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan pandangan Sulaksono (2015), indikator yang mencerminkan budaya organisasi dapat diidentifikasi melalui dimensi-dimensi berikut:

1. Keberanian dalam berinovasi dan mengambil risiko: Kesiapan organisasi dalam mengeksplorasi ide-ide baru dengan pertimbangan risiko yang terukur.
2. Ketelitian dalam bekerja (*detail orientation*): Tingkat kecermatan dan perhatian mendalam yang diberikan karyawan terhadap setiap aspek detail dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.
3. Orientasi pada pencapaian hasil: Fokus utama organisasi pada target atau hasil akhir yang harus direalisasikan dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan Kerja (X2)

Dalam upaya mengevaluasi efektivitas lingkungan kerja, Nitisemito (2018) mengemukakan lima dimensi utama yang menjadi parameter pengukuran, antara lain:

1. Kenyamanan sarana dan prasarana: Ketersediaan serta kelayakan fasilitas pendukung yang mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan selama menjalankan tugas.
2. Proteksi dan keamanan kerja: Tingkat kepastian bahwa kondisi tempat kerja telah memenuhi standar keselamatan guna melindungi karyawan dari potensi bahaya.
3. Kualitas iklim sosial: Keharmonisan dan kedalaman interaksi antarindividu yang terjalin dalam lingkungan organisasi.
4. Dukungan manajerial: Tingkat atensi, arahan, dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan untuk menunjang performa kerja bawahan.
5. Manajemen beban kerja dan stres: Kemampuan organisasi dalam mengelola volume tugas dan tekanan pekerjaan agar tidak melampaui kapasitas adaptasi karyawan.

Loyalitas Karyawan (X3)

Menurut Soegandhi (2013), loyalitas karyawan merupakan sebuah konstruksi multidimensi yang bisa diukur melewati tiga indikator utama, yakni:

1. Indikator retensi serta komitmen jangka panjang: Merujuk pada seberapa besar keinginan karyawan untuk mendedikasikan masa kerjanya, memiliki rencana karier yang berkelanjutan di dalam organisasi, serta adanya hambatan psikologis untuk berpindah ke perusahaan lain.
2. Indikator keterlibatan aktif (*employee engagement*): Kecenderungan karyawan untuk menjaga reputasi organisasi, senantiasa berupaya memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan perusahaan, serta proaktif dalam memberikan masukan konstruktif demi perbaikan kinerja unit kerja.
3. Indikator kebanggaan organisasi: Tingkat afeksi positif karyawan yang diwujudkan melalui kemauan untuk menceritakan pengalaman kerja yang menyenangkan kepada pihak eksternal, sikap mempromosikan perusahaan sebagai institusi yang berkualitas, serta keyakinan bahwa menjadi bagian dari organisasi tersebut merupakan pilihan karier yang tepat.

Kinerja Karyawan (Y)

Robbins (2006) merumuskan enam dimensi utama yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja karyawan, yang mencakup aspek-aspek berikut:

1. Kualitas kerja: Tingkat kecakapan dan kesempurnaan seorang individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan standar keterampilan yang dimiliki.
2. Kuantitas kerja: Volume atau output hasil pekerjaan yang direpresentasikan melalui unit nilai atau periode aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Kedisiplinan waktu: Kemampuan karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab sesuai dengan jadwal yang ditentukan serta efisiensi dalam mengalokasikan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas: Tingkat keberhasilan karyawan dalam meningkatkan output atau hasil kerja per unit melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.
5. Komitmen: Derajat dedikasi dan keterikatan karyawan dalam menjalankan fungsi serta tanggung jawab profesionalnya terhadap eksistensi dan tujuan organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

metode pengumpulan data bagian yang sangat penting pada pengkajian sebab tujuan utama pengkajian tersebut ialah memperoleh data. Tanpa memahami cara mengumpulkan data, pengkajian tidak akan mampu mencapai data yang melengkapi standar yang telah ditentukan.

Uji Hipotesis

Pengetesan hipotesis diaplikasikan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis ini dipakai dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Perolehan perhitungan menggunakan SPSS yang didasarkan distatistik dan nilai dari tabel. Jika nilai r hitung < daripada nilai r tabel, sehingga koefisiennya dianggap signifikan.Namun, jika nilai r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel, maka koefisiennya tidak signifikan.

D. PENYAJIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengetesan hipotesis dipakai untuk memahami apakah ada hubungan korelasi variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis ini dipakai untuk tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hasil yang didapat dari perhitungan menggunakan SPSS dihitung dengan statistik berdasarkan nilai tabel. Apabila nilai r hitung < dari nilai r tabel, sehingga koefisien dikatakan signifikan. Sebaliknya, jika nilai r hitung > dari nilai r tabel, maka koefisien tidak signifikan. Hipotesis diuji dengan menelaah hubungan antara kinerja karyawan seperti itu:

Tabel 4.5 uji validitas

Variabel		R hitung	R tabel	kesimpulan
Budaya Organisasi(X1)	X1.1	0,668	0,631	VALID
	X1.2	0,725		
	X1.3	0,748		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,75		
	X2.2	0,528	0,631	VALID
	X2.3	0,601		
	X2.4	0,884		
	X2.5	0,614		
Loyalitas Karyawan (X3)	X3.1	0,494	0,631	VALID
	X3.2	0,72		
	X3.3	0,793		
	Y.1	0,751	0,631	VALID

Kinerja Karyawan(Y)	Y.2	0,624		
	Y.3	0,621		
	Y.4	0,674		
	Y.5	0,616		

Sumber : data Diolah Penulis 2026.

Bersumber tabel 4.5 perolehan nilai pengujian validitas di atas bisa disampaikan bahwa setiap pendapat dari variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menurut pandangan responden diangap valid. Hal ini karena seluruhnya memiliki nilai signifikan yang < dari 5% (0,05) dan nilai r hitung < dari r tabel. Uji validitas dilaksanakan dengan 30 responden, dan hasilnya menunjukkan nilai r hitung > dari 0,631. oleh sebab itu, semua instrumen yang digunakan bisa digunakan dalam proses pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Pembanding	Reliabilitas
Budaya Organisasi(X1)	0,769	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,786		
Loyalitas Karyawan (X3)	0,627		
Kinerja Karyawan(Y)	0,844		

Sumber : data primer (diolahpenulis 2026)

Bersumber data pada tabel 4.6 diperoleh nilai uji reliabilitas menyatakan nilai alpha cronbach < dari 0,60 maka bisa dirangkum bahwa alat pengukur tersebut reliabel.Dengan demikian, data diperoleh konsisten dan telah diuji berkali-kali.

Uji Asumsi Klasik

Sebelumnya pengecekkan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian, mula-mula harus dijalankan uji asumsi klasik.Uji ini bertujuan meyakinkan bahwa persamaan regresi dapat diperoleh memiliki estimasi akurat. Uji yang dijalankan meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas..

Uji Normalitas Data

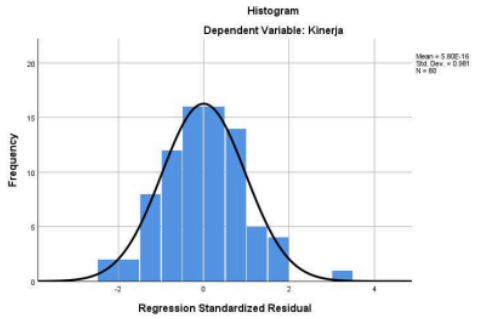
Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada rancangan regresi, variabel pengacau atau sisa hasil penghitungan memiliki bentuk distribusi yang mengikuti pola normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakanuntuk mengujinormalitas residual adalah histogram, normalp-plot, kolmogorov-Smimov(KS).

Tabel 4. 15 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47517194
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.045
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

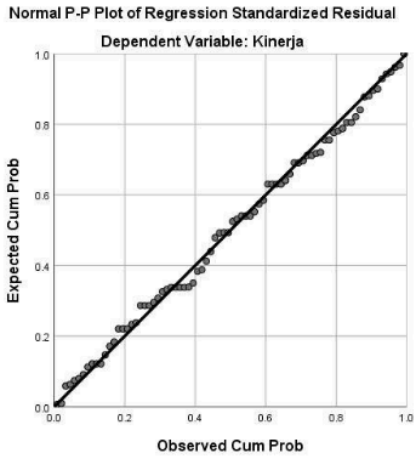
Perolehan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov membuktikan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sejumlah 0,200. Nilai tersebut < dari tingkat signifikansi 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan data kelebihan mengikuti distribusi normal. Ini terpercaya mengatakan asusmsi normalitas terhadap model regresi yang terpilih ke tahap pengujian berikutnya saran terhada..

Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram

Mengacu pada gambat 4.1 Output Uji Normalitas model Histogram menunjukan dimana data berbentuk bukit yangmengikuti distribusi data membentukkurva hidtrogram yang menyerupai lonceng dapat disimpulkan data yang diperoleh melalui kuisioner bisa dikatakan normal dengan begitu memenuhi salah satu asusmsi dasaryang penting dari analisis regresi.



Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik P-Plot

Bersumber gambar 4.2 hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov terdapat nilai Asymp. Nilai Sig.(2-tailed) adalah 0,200 yang < dari 0,05. Selain itu, hasil Normal P-P Plot membuktikan bahwa titik-titik sisa terpercar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwa sisa dalam model regresi mengikuti distribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi tersebut patut dipakai untuk analisis lanjutan.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bermaksud mendeteksi apakah ada korelasi kuat variabel independen acuan dalam regresi. Jika tidak ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen, dengan model regresi dapat dikatakan baik karena memenuhi salah satu asumsi dasar regresi linear..

Tabel 4. 16 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

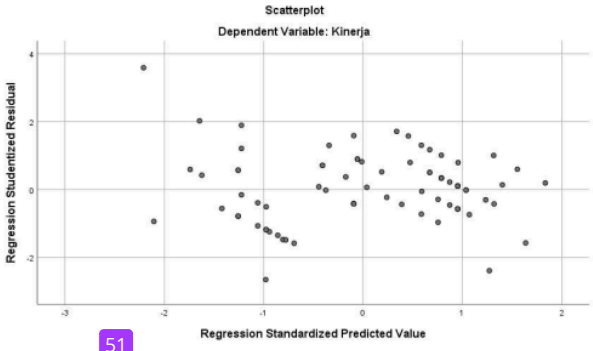
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.548	1.478		2.401	.019		
	Budaya Organisasi	.249	.131	.196	1.894	.062	.401	2.494
	Lingkungan Kerja	.598	.120	.578	4.962	.000	.316	3.160

	Loyalitas Karyawan	.178	.194	.104	.920	.360	.338	2.962
a. Dependent Variable: Kinerja								

Uji multikolinearitas menyatakan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance 0,401 dan VIF 2,494. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai Tolerance 0,316 dan VIF 3,160. Variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai Tolerance sejumlah 0,338 dan VIF 2,962. Semua variabel mempunyai nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10, jadi kesimpulannya tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi tersebut. Sebab itu, model regresi memadai asumsi multikolinearitas dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis..

Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian heteroskedastisitas dapat dilaksanakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan atau ketidak samaan varian (*varieance*) sisa antar satu pengamatan melalui pemantauan lainnya pada suatu model regresi adapun hasil heteroskedastisitas bisa dipaparkan yaksi sebagai berikut.



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedasdisitas

Pada gambar 4.12 dampak uji heteroskedastisitas pada metode *scatterplot* tampak bahwa titik-titik tersebut menyebar di seluruh garis horizontal serta bukan membuat pola tertentu, dapat disimpulkan bahwa moel regrensi tidak menunjukan adanya tanda-tanda gejala heteroskeddastisitas dimana ditujukan oleh penyebaran secara acak pada scatterplot.

Uji Linearitas

Uji ini dilwujudkan untuk mengevalusi keberadaan dan hubungan Linear antar variabel *dependent* (Y) dengan *independent* (X), kritesia yang digunakan untuk mengujikannya yaitud nilai signifikan pada bagian Budaya Organisasi apabila nilai signifikannya >0,05 hubungan antar variabel bisa dinyatakan linear.

a) Variabel Budaya Organisasi(X1).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	381.666	7	54.524	26.910	<.001
		Linearity	257.655	1	257.655	127.163	<.001
		Deviation from Linearity	124.011	6	20.669	10.201	<.001
	Within Groups		145.884	72	2.026		
	Total		527.550	79			

Gambar 4.4 Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi(X1).

Merujuk pada hasil yang ditampilkan gambar 4.4 nilai *Deviation From Linearity* kaitan dengan antar variabel Budaya Organisasi(X1) terhadap Kinerja Karyawan menunjukanhasil yang tidak dinyatakan linear dengan angka <0,001 dimana jauh > dibandingkan dengan <0,05, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan tidak adanya hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan dengan begitu dapat dinyatakan tidak bersifat linear.

b) Variabel Lingkungan Kerja (X2).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	390.361	10	39.036	19.633	<.001
		Linearity	341.445	1	341.445	171.732	<.001
		Deviation from Linearity	48.916	9	5.435	2.734	.009
	Within Groups		137.189	69	1.988		
	Total		527.550	79			

Gambar 4.5 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).

Merujuk pada hasil yang ditampilkan pada gambar 4.5 nilai *Deviation From Linearity* dengan hubungan antar variabel Lingkungan Kerja (X2) atas Kinerja Karyawan menunjukan hasil tidak dinyatakan linear dengan angka <0,009 dimana jauh > dibandingkan dengan <0,05, kesimpulannya bahwa tidak adanya hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan dengan begitu dapat dinyatakan tidak bersifat linear.

c) Variabel Loyalitas Karyawan (X3).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Loyalitas Karyawan	Between Groups	(Combined)	288.791	6	48.132	14.716	<.001
		Linearity	258.514	1	258.514	79.040	<.001
		Deviation from Linearity	30.277	5	6.055	1.851	.113
	Within Groups		238.759	73	3.271		
	Total		527.550	79			

Gambar 4.6 Hasil Uji Linearitas Variabel Loyalitas Karyawan (X3).

Merujuk pada hasil yang ditampilkan gambar 4.6 angka *Deviation From Linearity* dengan hubungan antar variabel Loyalitas Karyawan (X3) atas Kinerja Karyawan menunjukan hasil yang dinyatakan linear dengan angka

0,113 dimana jauh < dibandingkan dengan <0,05, hal ini dapat disampaikan bahwa tak ada hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan dengan begitu dapat dinyatakan bersifat linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yakni nilai yang membuktikan besarnya perubahan pada variabel terikat (Y) pada setiap perubahan satu unit variabel bebas (X), asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan. Nilai ini menentukan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel dalam suatu model.

Tabel 4. 17 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.548	1.478		2.401	.019		
	Budaya Organisasi	.249	.131	.196	1.894	.062	.401	2.494
	Lingkungan Kerja	.598	.120	.578	4.962	.000	.316	3.160
	Loyalitas Karyawan	.178	.194	.104	.920	.360	.338	2.962

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.17 angka analisis regresi linear berganda menunjukan nilai konstana (a) sebesar 3.548, dengan koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi(X1) senilai 0,249, Variabel Lingkungan Kerja (X2) senilai 0,598 serta Loyalitas Karyawan (X3) 0,178 dengan demikian diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3{,}548 + 0{,}249X_1 + 0{,}598X_2 + 0{,}178X_3$$

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta / Intercept

b_1 b_2 b_3 = Koefisien regresi variabel bebas

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Loyalitas Karyawan

e = Error (kesalahan residu)

berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dengan diinterpretasikan hal-hal yakni:

1. Nilai konstanta 3,548 menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan dianggap tak mengalami perubahan serta bernilai konstan, Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya memiliki nilai sebesar 3,548 satuan. Konstanta yang bernilai positif membuktikan bahwa perusahaan telah mempunyai tingkat kinerja dasar yang cukup baik meskipun tanpa mempertimbangkan pengaruh ketiga variabel independen yang diteliti.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

   Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi nilai 0,249 dengan arah positif. Hal ini mengungkapkan bahwa pertumbuhan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan menumbuhkan Kinerja Karyawan sebesar 0,249 satuan asumsi variabel yang lain tetap. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dijalankan perusahaan, seperti nilai-nilai kerja, disiplin, kerja sama tim, dan komitmen terhadap tujuan organisasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

   Karyawan Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja senilai 0,598 kearah positif. Artinya, setiap pertumbuhan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan menumbuhkan Kinerja Karyawan sejumlah 0,598 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki kontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, memiliki fasilitas lengkap, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kemajuan motivasi dan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja

Koefisien regresi Loyalitas Karyawan sejumlah 0,178 kearah positif. Hal ini membuktikan bahwa setiap pertumbuhan Loyalitas Karyawan akan menambahkan Kinerja Karyawan sejumlah 0,178 asumsi variabel lainnya tetap. Hubungan positif ini membuktikan bahwa semakin tumbuh loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, maka semakin membesar condong karyawan untuk bekerja secara baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah cara statistik dipakai untuk pengecekkan apakah suatu perkiraan atau pernyataan mengenai parameter populasi benar atau tidak, berdasarkan informasi dari data sampel. Tujuan utamanya adalah menentukan apakah suatu klaim bisa diterima atau tidak secara ilmiah.

Uji t

Uji t (atau *t-test*) ialah beberapa metode uji statistik parametrik yang dipakai untuk memahami ada atau tak ada perbedaan signifikan antara dua rata-rata (*mean*) sampel. Uji ini juga sering dipakai dalam analisis regresi untuk mengukur hasil per variabel bebas pada variabel terikat secara individu.

Tabel 4. 18 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.548	1.478		2.401	.019		
	Budaya Organisasi	.249	.131	.196	1.894	.062	.401	2.494
	Lingkungan Kerja	.598	.120	.578	4.962	.000	.316	3.160
	Loyalitas Karyawan	.178	.194	.104	.920	.360	.338	2.962

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.18 Uji t dapat dipaparkan dengan menggunakan dasar penarikan keputusan sebagai berikut :

$$t\ tabel = \frac{a/2}{n-k-1}$$

a = nilai signifikansi (5% atau 0,005)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (*independent)*

$$t\ tabel = \frac{0{,}05/2}{n-k-1} = 1{,}992$$

Diperoleh uji t pada tabel Coefficients, hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai koefisien regresi 0,249, nilai t-hitung sebesar 1,894, dan nilai signifikansi sebesar 0,062. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,062 > 0,05), sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

Pada hasil pengujian kesimpulannya Budaya Organisasi tak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya. Nilai koefisien regresi positif membuktikan bahwa Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang dipraktikkan perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung bertumbuh. Akan tetapi, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk diakui signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukan peningkatan kinerja karyawan tak dipengaruhi oleh budaya organisasi, maupun dipengaruhi faktor-faktor lain yang lebih dominan, contoh lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, maupun faktor individu karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja nilai koefisien regresi senilai 0,598, nilai t-hitung senilai 4,962, dan nilai signifikansi sejumlah 0,000. Nilai signifikansi tersebut > dari 0,05 (0,000 > 0,05), jadi Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya.

Koefisien regresi yang bernilai positif membuktikan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja dapat dihasilkan. Lingkungan kerja nyaman, aman, bersih, dan didororng oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,578 ialah nilai terbesar disandingkan variabel lainnya. Sebab itu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling menonjol memengaruhi Kinerja Karyawan pada penelitian ini.

3. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Loyalitas Karyawan nilai koefisien regresi sebesar 0,178, nilai t-hitung senilai 0,920, dan nilai signifikansi sejumlah 0,360. Nilai signifikansi tersebut < dari 0,05 (0,360 < 0,05), jadi Ho diterima dan Ha ditolak. kesimpulannya Loyalitas Karyawan tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya.

Meskipun koefisien regresi membuktikan kearah hubungan positif, pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan relatif kecil serta tidak signifikan statistik. Hal ini membuktikan loyalitas karyawan kepada perusahaan belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja kerja yang dihasilkan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan yang loyal belum tentu memiliki produktivitas yang tinggi bilamana tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik, sistem penghargaan yang mencukupi, pelatihan, maupun faktor motivasi kerja lainnya.

Uji F

Tabel 4. 19 Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.636	3	118.545	52.406	.000[b]
	Residual	171.914	76	2.262		
	Total	527.550	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

Pada hasil uji F didapat nilai signifikansi 0,000 yang > dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan secara simultan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya.

Kesimpulan

Menunjukkan bahwa ketiga faktor, yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan, pada bersamaan berdampak besar pada Kinerja Karyawan, dengan Lingkungan Kerja terbukti terjadinya faktor utama yang paling berpengaruh dalam meningkatkan hasil kerja tersebut. Meskipun Lingkungan Kerja secara sebagian besar memengaruhi kinerja dengan cara positif dan penting, variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan tidak memengaruhi kinerja secara signifikan dari sudut pandang statistik, meskipun keduanya tetap memiliki hubungan yang positif. Selain itu, nilai koefisien determinasi membuktikan bahwa ketiga variabel itu belum mampu memaparkan seluruh perubahan kinerja karyawan, sehingga ada faktor-faktor lain eksternal pengkajian ini, motivasi, gaji,

kepemimpinan, dan kepatuhan terhadap aturan kerja, yang juga ikut memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Anam, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Penerbit Ilmu Manajemen.

Fitrianti, D. (2017). Hubungan Interaksi Sosial dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*.

Hakim, A. (2016). Faktor-Faktor Kenyamanan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi*.

Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan*. Penerbit Buku Akademik.

McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1980). *Industrial Psychology*. George Allen & Unwin.

Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *8*(2), 170–183.

Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.

Silaen, N. R., & Syamsuriansyah, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.

Soelistyas, D. (2023). *Media lingkungan siprit kinerja karyawan*. Pustaka Utama.

Sukmara, A. R. (2023). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Pustaka Cendekia.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

pt. kedawung jurnal nw.docx

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	ojs.unanda.ac.id Internet	64 words — 1%
2	Denni Huang, Hendy Hendy, Gunawan Batubara. "PENERAPAN RESERVASI ONLINE APLIKASI MY SANTIKA, DIGITAL PROMOTION, DAN KEBIJAKAN HARGA DALAM MENINGKATKAN ROOM OCCUPANCY DIHOTEL SANTIKA PREMIERE DYANDRA MEDAN", Bisnis Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2026 Crossref	62 words — 1%
3	eprints.poltektegal.ac.id Internet	58 words — 1%
4	eprints.walisongo.ac.id Internet	49 words — 1%
5	www.aksiologi.org Internet	47 words — 1%
6	aksiologi.org Internet	38 words — 1%
7	repository.uinsaizu.ac.id Internet	38 words — 1%
8	www.neliti.com Internet	38 words — 1%

9	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet	29 words — 1%
10	Agus Suharyanto. "Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem E-Procurement Sebagai Variabel Intervening", MANAJERIAL, 2019 Crossref	28 words — 1%
11	Jenri Tonny Hasiolan, Khaerul Fahmi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Non produksi PT KMK Global Sport di Kabupaten Tangerang", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026 Crossref	23 words — < 1%
12	docplayer.info Internet	23 words — < 1%
13	journal.stieamkop.ac.id Internet	23 words — < 1%
14	jurnal.fe.umi.ac.id Internet	23 words — < 1%
15	Rifa Mutiara Adha, Arfan, Yuanita, Sinta Rahmatil Fadhilah, Ayu Nurhayati, Sandi Maspika, Afriansyah. "Dampak Permainan Game Online Terhadap Perilaku Komunikasi Anak Di Lingkungan Keluarga Pada Desa Pulau Tujuh, Kecamatan Pamenang Barat, Kabupaten Merangin", Journal of Religion and Film, 2024 Crossref	21 words — < 1%
16	Daspar Daspar, Rismawati Rismawati. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Omron Manufacturing Of Indonesia", AL-	19 words — < 1%

MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024
Crossref

17	e-journal.unmas.ac.id Internet	19 words — < 1%
18	eprints.undip.ac.id Internet	19 words — < 1%
19	123dok.com Internet	18 words — < 1%
20	lighthouse-pub.com Internet	18 words — < 1%
21	media.neliti.com Internet	18 words — < 1%
22	text-id.123dok.com Internet	18 words — < 1%
23	world.journal.or.id Internet	18 words — < 1%
24	dokumen.tips Internet	17 words — < 1%
25	core.ac.uk Internet	16 words — < 1%
26	ejournal.unesa.ac.id Internet	16 words — < 1%
27	eprints.radenfatah.ac.id Internet	16 words — < 1%
28	repository.narotama.ac.id Internet	

16 words — < 1%

29 ejournal.indo-intellectual.id
Internet
15 words — < 1%

30 etheses.uingusdur.ac.id
Internet
15 words — < 1%

31 jurnalbest.com
Internet
15 words — < 1%

32 openjournal.unpam.ac.id
Internet
15 words — < 1%

33 digilib.uinsby.ac.id
Internet
13 words — < 1%

34 Pujiniarti, Yayu Bondan. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest
12 words — < 1%

35 Rio Rahadyan Utomo, Lie Liana. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Politama Pakindo", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Crossref
12 words — < 1%

36 Sefriani Sinaga, Vetriana Zebua, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja , Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2021
Crossref
11 words — < 1%

37	adoc.tips Internet	11 words — < 1%
38	e-journal.umaha.ac.id Internet	11 words — < 1%
39	journals.upi-yai.ac.id Internet	11 words — < 1%
40	repository.iainpalopo.ac.id Internet	11 words — < 1%
41	repository.umsu.ac.id Internet	11 words — < 1%
42	repository.unibos.ac.id Internet	11 words — < 1%
43	skripsistie.files.wordpress.com Internet	11 words — < 1%
44	Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020 Crossref	10 words — < 1%
45	Work Study, Volume 45, Issue 6 (2006-09-19) Publications	10 words — < 1%
46	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	10 words — < 1%
47	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	10 words — < 1%
	eprints.unmas.ac.id	

48	Internet	10 words — < 1%
49	idoc.pub Internet	10 words — < 1%
50	maker.ac.id Internet	10 words — < 1%
51	repository.uinbanten.ac.id Internet	10 words — < 1%
52	repository.usu.ac.id Internet	10 words — < 1%
53	I Kadek Dwi Arta Pratama. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di legian village hotel", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 Crossref	9 words — < 1%
54	acervodigital.ufpr.br Internet	9 words — < 1%
55	adoc.pub Internet	9 words — < 1%
56	repo.usni.ac.id Internet	9 words — < 1%
57	repository.umberau.ac.id Internet	9 words — < 1%
58	repository.upbatam.ac.id Internet	9 words — < 1%
59	www.magiran.com Internet	9 words — < 1%

60	www.uc.ac.id Internet	9 words — < 1%
61	Aura Sri Marsa Marjuni, M. Hidayat, Asdar Asdar. "Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas (Studi Kasus Karyawan Hotel Hyatt Place Makassar)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%
62	Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. SURABAYA PANEL LESTARI GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Crossref	8 words — < 1%
63	Suryadi, Slamet Tedy Siswoyo, Nila Tri Lestari. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Toko Taqwa Mulia Batanghari", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2024 Crossref	8 words — < 1%
64	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	8 words — < 1%
65	eprints.unsri.ac.id Internet	8 words — < 1%
66	etheses.uin-malang.ac.id Internet	8 words — < 1%
67	innovative.pubmedia.id Internet	8 words — < 1%
68	jurnal.kdi.or.id Internet	8 words — < 1%

69	jurnal.untag-sby.ac.id Internet	8 words — < 1%
70	karya.brin.go.id Internet	8 words — < 1%
71	st293545.sitekno.com Internet	8 words — < 1%
72	www.researchgate.net Internet	8 words — < 1%
73	www.scribd.com Internet	8 words — < 1%
74	www.slideshare.net Internet	8 words — < 1%
75	Faujia Ishak, Muhammad Asril Arilaha, Zulaiha Husen. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bapperida Kota Tidore Kepulauan)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	7 words — < 1%
76	Mardi Muhamad, Cornelia Dumarya Manik. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat", Jurnal EMT KITA, 2023 Crossref	7 words — < 1%
77	Setiadi, Hari. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyumas	7 words — < 1%

Perspektif Ekonomi Syariah.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest

78 Amran Amran, Tarmizi Taher. "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO AREA MUARA BUNGO", Jurnal Manajemen Sains, 2021 — 6 words — < 1%
Crossref

79 Erni Purwanti. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 GRESIK", MANAJERIAL, 2019 — 6 words — < 1%
Crossref

80 Heri Armawi, Toni Hidayat, Wan Dian Safina, Rukmini Rukmini. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA AVIASI UNIT AIRPORT RESCUE FIREFIGHTING (ARFF) BANDAR UDARA KUALANAMU DELI SERDANG SUMATERA UTARA", Bisnis Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2026 — 6 words — < 1%
Crossref

81 ejournal.nusamandiri.ac.id — 6 words — < 1%
Internet

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	OFF	EXCLUDE MATCHES	OFF