

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT KESIMAN DENPASAR

I Gusti Made Agung Aditya Cahyadi Putra^{1*} | Sapta Rini Widyawati² | Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: cahyadiputraadit.002@gmail.com

Abstract: Pengkajian ini bertujuan guna menganalisa pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman, Denpasar. Latar belakang pengkajian ini berfokus pada penurunan kinerja keuangan LPD yang tercermin dari berkurangnya tabungan, deposito, dan kredit, serta masalah kedisiplinan dan komunikasi antar karyawan yang belum optimal. Untuk itu, pendekatan kuantitatif digunakan dalam pengkajian ini secara bermetode analisa regresi linier berganda. Data dihimpun dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi yang berjumlah 58 karyawan. Pengkajian ini menghasilkan bila setiap variabel bebas berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu mewujudkan lingkup pekerjaan yang kondusif, sementara komunikasi yang baik dapat memperkuat kolaborasi tim dan memperjelas tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik juga terbukti berkontribusi signifikan dalam mendukung pencapaian target kinerja yang optimal. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar LPD Desa Adat Kesiman memperkuat implementasi budaya organisasi, meningkatkan komunikasi antar karyawan, dan memastikan pelaksanaan disiplin kerja yang konsisten. Upaya tersebut diharapkan bisa mengembangkan kinerja karyawan dengan menyeluruh serta mendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Kata kunci: budaya organisasi, komunikasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan serta kelangsungan aktivitas sebuah organisasi akan didampaki dari pegawai didalamnya. Pegawai atau pekerja ialah sebuah aspek yang berperan utama disebuah perusahaan. Hampir setiap organisasi akan menginginkan pekerjanya sanggup menyelenggarakan kewajibanya dengan maksimal. Targetnya supaya organisasi bisa selalu mengembangkan daya saingnya (Ali, 2021). Kinerja yang maksimal dari suatu rencana kerja akan menampilkan sebuah kesuksesan. Tingginya efiktifitas kinerja karyawan bisa membuat target organisasi mudah diraih (Wahjono, 2022).

Simamora (2019:93) menjabarkan bila kinerja karyawan ialah tingkat setiap pekerjanya memenuhi kriteria kerja. Kinerja akan mengarah pada sebuah prestasi tiap pekerja yang diukurkan berlandaskan suatu kriteria atau standar yang ditentukan perusahaan. Kinerja menjadi hasil dari suatu aktivitas serta pekerjaan tiap individu

disebuah organisasi yang didampaki dari beragam aspek dalam meraih targetnya disuatu periode (Tika, 2018:82).

Adapun fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada LPD Desa Kesiman Denpasar terjadinya penurunan kinerja karyawan ini yang diukur pada jumlah tabungan, deposito, dan kredit pada LPD Desa Kesiman antara tahun 2022 dan 2023 bisa diamati ditabel berikut.

Tabel 1
Data Keuangan Tahunan LPD Desa Kesiman

No.	Tahun	Tabungan	Deposito	Kredit
1	2022	16,941	2,717	1,694
2	2023	15,392	2,535	1,681

Sumber: Data Keuangan Tahunan LPD Desa Kesiman, 2023

Tabel 1 terdapat penurunan tabungan dari 16,941 menjadi 15,392, deposito berkurang dari 2,717 menjadi 2,535, dan kredit sedikit menurun dari 1,694 menjadi 1,681. Penurunan ini menunjukkan bahwa ada masalah yang perlu diteliti lebih lanjut. Hal ini terutama benar mengingat betapa pentingnya kinerja keuangan LPD untuk mendukung aktivitas ekonomi masyarakat setempat.

Menurut Pudjianti (2020), menyatakan kinerja karyawan bisa didampaki beragam hal, misalnya dari budaya organisasi berupa konsep yang mengarah terhadap sekumpulan sikap, nilai, norma, perilaku serta keyakinan yang menjadi bagian dari identitas dan karakteristik suatu organisasi (Pratama, 2024). Dari asumsi Sulaksono (2019), menjabarkan bila budaya organisasi ialah sebuah nilai yang dijadikan pedoman setiap pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya pada organisasi. Hal ini mencakup beragam aspek, mulai dari cara komunikasi dan interaksi antar anggota organisasi, hinggakebijakan, tradisi, dan cara kerja yang diterapkan.

Dari wawancara yang dilaksanakan bersama pekerja LPD Desa Adat Kesiman Denpasar terdapat permasalahan yang terjadi yaitu masih adanya karyawan yang kurang menaati aturan atau pedoman yang ada seperti datang terlambat dikarenakan ada kepentingan lain di luar jam kerja selain itu karyawan masih kurang mentaati kewajiban dalam hal tidak menggunakan pakaian olah raga. Dari pengkajian yang dilaksanakan Permadi, dkk (2024), Pudjianti (2020), Putra (2021), Hasibuan (2019), menjabarkan bila budaya organisasi berkontribusi positif pada kinerja. Tetapi hasilnya tidak selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Angelika (2019), Syanan (2023), menjabarkan bila budaya organisasi berkontribusi negative pada kinerja.

Menurut Pudjianti (2020), kinerja karyawan dipengaruhi faktor lainnya yaitu komunikasi. Dari asumsi Hamzah (2018:1) komunikasi ialah cara untuk mendorong tiap individu dalam berkaitan social pada rekan kerjanya. Dukungan ini ada didalam

diri tiap individu untuk mendorongnya melaksanakan sebuah hal yang selaras dari keinginannya untuk berinteraksi.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena pada komunikasi yang terjadi pada LPD Desa Kesiman Denpasar khususnya bagian pemasaran sangat jarang berkomunikasi terbuka kepada rekan kerja terkait target kerja yang telah mampu mereka capai. Mereka akan menyimpan rapat informasi mengenai pelanggan yang mereka miliki. Selain itu kurangnya kemampuan karyawan memahami pesan yang diberikan oleh pimpinan seringkali membuat kinerja karyawan terhambat karena tidak dapat memahami perubahan yang dimaksudkan. Dari pengkajian yang dilaksanakan Pudjianti (2020), Putra (2021), Mogi (2020), menjabarkan bila komunikasi berkontribusi signifikan pada kinerja. Tidak selaras hasilnya dari pengkajian yang dilaksanakan Silalahi (2021), Sari (2023) menjabarkan bila interaksi berkontribusi negative pada kinerja pegawai.

Menurut peneliti Pudjiwati (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2019), menjabarkan disiplin ialah kesediaan serta kesadaran tiap individu untuk mematuhi seluruh kebijakan serta norma yang berlaku dimanapun.

Dari hasil wawancara yang sudah dilaksanakan bersama pekerja LPD Desa Adat Kesiman Denpasar bila terdapat permasalahan pada absensi yang tinggi pada tahun 2023 dengan rata-rata 3,53%. Selain itu ditemukan permasalahan terkait penerapan disiplin kerja yang tidak maksimal, yang mana terdapat pegawai yang tidak mematuhi sebagian hal, misalnya dari segi jam kerja, kebanyakan dari mereka sering terlambat untuk masuk kerja serta pulang lebih awal yang tidak selaras dengan waktu yang ditetapkan. Dari pengkajian yang dilaksanakan Pudjiwati (2019), Putra (2022), Hasibuan (2020), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi positif pada kinerja. Tetapi tidak dengan pengkajian Neldiyati (2023), Muna (2022), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi tidak signifikan pada kinerja pegawai.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori ini menjabarkan kaitan antar target yang ditentukan dengan hasil kinerja atau prestasi. Teori ini dikatakan sebagai proses kognitif untuk membentuk sebuah target serta berupa derminan perilaku (Suwarmadani, 2019).

Budaya Organisasi

Dari asumsi Sutrisno (2020), menjabarkan bila budaya organisasi ialah sebuah nilai yang dijadikan pedoman setiap pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya pada organisasi. Hal ini mencakup beragam aspek, mulai dari cara komunikasi dan interaksi antar anggota organisasi, hinggakebijakan, tradisi, dan cara kerja yang diterapkan. Dari asumsi Pattiruhu & Paais (2020), indicator dari budaya organisasi

mencakup misi, keyakinan, visi, lingkup pekerjaan yang aman dan nyaman juga keadilan.

Komunikasi

Dari asumsi Umam & Nurjaman (2017:35), istilah *communio* diubah menjadi kata kerja *communicate*, dimaknai berbagi sebuah hal pada orang lain, bertukar informasi, membahas suatu hal, berdiskusi, memberi tahu seseorang, menjalin hubungan, bertukar pikiran, atau berteman. Dari asumsi Pranitasari (2021), sebagian indikator komunikasi mencakup, komunikasi bersama rekan kerja, bawahan serta atasan.

Disiplin Kerja

Dari asumsi Ardiani (2015) menjabarkan disiplin ialah kesediaan serta kesadaran tiap individu untuk mematuhi seluruh kebijakan serta norma yang berlaku dimanapun. Berikutnya (Pratama 2024), menjabarkan sebagian indikator disiplin mencakup, memakai alat kerja secara baik, ketepatan waktu, patuh serta bertanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Dari asumsi Mangkunegara (2017), asal kata kinerja bersumber dari *Actual Performance* atau tanggung jawab, dimaknai sebagai hasil atau prestasi kerja tiap individu. Prawirosentono (201:120) menjabarkan bila kinerja karyawan ialah tingkat setiap pekerjaannya memenuhi kriteria kerja. Kinerja akan mengarah pada sebuah prestasi tiap pekerja yang diukurkan berlandaskan suatu kriteria atau standar yang ditentukan perusahaan. Kinerja menjadi hasil dari suatu aktivitas serta pekerjaan tiap individu disebuah organisasi yang didampaki dari beragam aspek dalam meraih targetnya disuatu periode. Dari asumsi Silaen (2021), indikator dari kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, efektifitas, komitmen serta ketepatan waktu.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari asumsi Pudjianti (2020), menampilkan bila budaya organisasi berkontribusi baik pada kinerja pegawai. Lalu selaras dari pengkajian Putra (2022), menjabarkan bila budaya organisasi berkontribusi optimal untuk kinerja. Berikutnya pengkajian Hasibuan (2017), menjabarkan bila budaya organisasi berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Dari sebagian pengkajian tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari asumsi Pudjianti (2020), menampilkan bila komunikasi berkontribusi baik pada kinerja pegawai. Selaras dari pengkajian Putra (2022), menjabarkan bila komunikasi berkontribusi optimal untuk kinerja. Berikutnya pengkajian Mogi (2020),

menjabarkan komunikasi berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Dari sebagian pengkajian tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

H₂: Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari asumsi Pudjianti (2020), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi baik untuk kinerja pegawai. Selaras dari pengkajian Putra (2022), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi optimal pada kinerja. Lalu pengkajian dari Hasibuan (2017), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Dari sebagian pengkajian tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.

METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini bertempat di LPD Desa Adat Kesiman yang berlokasi di Alamat Jl. Waribang No.22, Kesiman Petilan, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80237. Pengkajian ini berobjek variabel yang sudah ditetapkan sebagai topik. Pengkajian ini berpopulasi pekerja LPD Desa Adat Kesiman yang totalnya 58 pekerja. Untuk menetapkan sampelnya dipakai sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel sejumlah 58 pekerja. Untuk menghimpun datanya dipakai metode kuesioner, wawancara serta observasi. Untuk menganalisa datanya melalui regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Seluruh indikator pengkajian ini dianggap valid karena setiap item pernyataan tiap variabel bernilai korelasi diatas 0,3 serta bernilai sig dibawah 0,05.

2) Uji Reliabilitas

Setiap pertanyaan variabel pengkajian ini bernilai Cronbash Alpha diatas 0,7, diasumsikan kuesioner yang dipakai handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Guna menjamin persamaan regresi yang dihasilkan perlu mencukupi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), dilaksanakan pengujian asumsi klasik.

Tabel 2

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	<i>Unstandardized Residual</i>

N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,64115739
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,081
	Negative	-0,086
Test Statistic		0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{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.		

Tabel 2 menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,200 atau diatas 0,05, dimaknai datanya tersebar normal.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	0,594	1,682
	Komunikasi	0,588	1,702
	Disiplin Kerja	0,742	1,347
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 menghasilkan *Tolerance* bernilai diatas 0,1 serta VIF dibawah 10. Diasumsikan modelnya terbebas multikolinieritas. Ini menampilkan bila tiap variabel bebas tidak berkaitan liner yang kuat satu

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.431	0,737		3.296	.002
	Budaya Organisasi	0,013	0,055	0,041	0,242	0,810
	Komunikasi	-0,050	0,060	-0,143	-0,840	0,405
	Disiplin Kerja	-0,055	0,041	-0,203	-1,334	0,188
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 menghasilkan bila variabel bebas bernilai sig diatas 0,05. Hasilnya, model regresi yang dihasilkan memenuhi asumsi homoskedastisitas, dan analisis regresi dapat berjalan tanpa dipengaruhi oleh heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,288	1,220		1,056	0,296
	Budaya Organisasi	0,320	0,091	0,255	3,505	0,001
	Komunikasi	0,404	0,099	0,299	4,079	0,000
	Disiplin Kerja	0,575	0,068	0,552	8,474	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui tabel tersebut, bisa dibuat persamaanya berupa: $Y = 1,288 + 0,320X_1 + 0,404X_2 + 0,575X_3$, lalu persamaanya bisa dijabarkan berupa;

- 1) $\beta_1 = 0,320$ Nilai koefisien ini menampilkan bila X_1 berdampak positif pada Y
- 2) $\beta_2 = 0,404$ Nilai koefisien ini menampilkan bila X_2 berdampak positif pada Y
- 3) $\beta_3 = 0,575$ Nilai koefisien ini menampilkan bila X_3 berdampak positif pada Y

Hasil Uji Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,911 ^a	0,830	0,820	1,686

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

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui Tabel 6, menghasilkan *Adjusted R Square* sejumlah 0,820. Dibuat simpulanya bila variabel bebas bisa menjabarkan variasi variabel terikat sejumlah 82,0%, lalu selisihnya 18% didampaki variabel diluar pengkajian.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Dari uji dampak variabel bebas pada variabel terikat yang diinterpretasikan dari tabel 5.

- 1) Budaya Organisasi berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan yang menghasilkan koefisien beta 0,320, t-hitung 3,505, serta sig 0,001 ($p < 0,05$). Diasumsikan H1 diterima.
- 2) Komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, menghasilkan koefisien beta 0,404, t-hitung 4,079, serta sig 0,000 ($p < 0,05$). Diasumsikan H2 diterima.
- 3) Disiplin Kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, menghasilkan koefisien beta 0,575, t-hitung 8,474, serta sig 0,000 ($p < 0,05$). Diasumsikan H3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dampak Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan

Dari analisa yang sudah diselenggarakan, menghasilkan bila budaya organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Budaya organisasi yang baik membantu mewujudkan lingkup pekerjaan yang nyaman, meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, serta memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Pudjianti (2020) dan Putra (2021) serta Permadi, dkk (2024), menjabarkan bila budaya organisasi berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai.

Dampak Komunikasi Pada Kinerja Karyawan

Dari analisa yang sudah diselenggarakan, menghasilkan bila komunikasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan memahami tanggung jawab mereka, menyelesaikan konflik, dan meningkatkan kolaborasi dalam tim, yang bisa meningkatkan mutu serta produktifitas kerja. Hasilnya selaras dari pengkajian yang diselenggarakan Putra (2021), Mogi (2020), dan Pudjianti (2020), menjabarkan bila komunikasi berkontribusi positif pada kinerja pegawai.

Dampak Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Dari analisa yang sudah diselenggarakan, menghasilkan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kesiman. Ini menampilkan bila tingginya disiplin kerja bisa mengembangkan efesiensi serta efektifitas kerja. Hasilnya selaras dari pengkajian yang diselenggarakan Pudjiwati (2019), Hasibuan (2019), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi positif pada kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung mampu memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif, baik vertikal maupun horizontal, dapat memperlancar koordinasi, memperjelas tujuan, dan memperkuat hubungan antar rekan kerja. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih terstruktur dan efisien.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah *cross-sectional* dan *longitudinal* penelitian sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ahadi, B. D. (2019). Validasi Lamanya Waktu Pengeringan Untuk Penetapan Kadar Air Pakan Metode Oven Dalam Praktikum Analisis Proksimat (Validation of Drying Time for Determining The Feed Moisture Content Using Oven Method in The Proximate Analysis Practicum). *Jurnal Ilmu Peternakan Terapan*, 2(2).
- Ahmad, Y. T. (2019). Pengaruh Strs Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF GROUP MANADO. . *Jurnal Emba*.
- Azyumardi, A. ((2020)). Transformasi digital dan pelestarian kebudayaan : Tantangan dan peluang. *Jurnal Kebudayaan*, 11(3), 78-89.
- Elviana. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82-99.
- Firmansyah, R. &. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT MADUSARI MAS Surabaya. . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 893-901.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. . *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johnson, M. (2020). Human Resource Management in the Age of Globalization. . *Journal of Business Studies*, 45(2), 123-135.



- Karmana, I. P. (2024). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. *VALUES, VALUES*, 5(2), (e-ISSN: 2721-6810), pp.232-240.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Katz, R. a. (1979). *The Social Psychology of Organizations*. New Delhi: Wiley Eastern Private Limited.
- Lilyana, B. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Mark S. Young, J. H. (2019). Workload Assessment Methods: A Review of the Evidence. *International Journal of Aviation Psychology*.
- Mortensen, J. V. (2020). Collaboration in Tele-Immersive Environments. *Proceedings of the Eight Eurographics Workshop on Virtual Environments*, 93–101.
- Norawati, S. Y. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95-106.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 11(1), 60-74.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., & Usadi, M. P. P. (2024). Organizational culture and lecturer performance: Mediation of organizational commitment. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 355-367.
- Putri, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Food dan Beverage Service Banquet Section Hotel Novotel Tangerang. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 899–908.
- Rahayu, P. L. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. *Jurnal EMAS, Vol 3, No.4*(E-ISSN : 2774-3020), 245-258.
- Rahmat, S. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Rantung, G. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 867-880.



- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. : CV. . Bandung : Media Sains Indonesia.
- Rohman, & I. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Rohman, & Ichsan*, 2(1), 1–22.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Soelton, M. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi Universitas Tarumanegara* , Vol. 23, No. 1.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review* , 2(2), 203.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed.)*. Depok: Rajawali Pers.