Journal of Social Science and Multidisciplinary Analysis
Vol. 2 No. 1, February 2025
https://jossama.com

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. PANASONIC MANUFACTURING INDONESIA)

Amanulloh Ihsan[1], Bahrul Yaman[2]

[1,2] UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia sebagai subjek penelitian. Total populasi penelitian berjumlah 130 karyawan, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 98 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara individual, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan nilai sebesar 87,1%.

Keywords: *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Kinerja Karyawan*

CORRESPONDING:
Name :
Amanulloh Ihsan
E-mail:
amanulloh02@gmail.com

ARTICLE HISTORY:
Published Online:
28-02-2025

E-ISSN:
3046-7225

PUBLISHER:
Noble Cendekia
Indonesia

1. PENDAHULUAN

Globalisasi mendorong perusahaan, termasuk manufaktur, untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan, sehingga pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional menjadi kunci untuk mencapai kinerja optimal di tengah persaingan global. Manajemen SDM yang efektif berperan sebagai fondasi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, memperkuat daya saing, dan memberikan keuntungan jangka panjang melalui pemanfaatan teknologi. Penerapan manajemen SDM yang baik memungkinkan perusahaan memenuhi permintaan pelanggan, meningkatkan profitabilitas, dan mencapai tujuan bisnis, sedangkan pengelolaan SDM yang buruk dapat menimbulkan dampak negatif seperti tertundanya produksi, menurunnya profitabilitas, dan hilangnya kepercayaan konsumen. Keberhasilan perusahaan bergantung pada pengelolaan SDM yang efektif dan efisien, selain perkembangan teknologi.

Panasonic Manufacturing Indonesia (PMI), sebagai bagian dari Panasonic Corporation, berkomitmen menyediakan produk berkualitas tinggi melalui fasilitas produksi elektronik dan peralatan rumah tangga, dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai kunci menjaga kinerja dan produktivitas. Kinerja karyawan, yang merupakan hasil pencapaian tugas sesuai visi dan misi perusahaan, sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja, termasuk ketelitian, efisiensi, dan minimisasi kesalahan. Namun, wawancara dengan Quality Control di Business Unit IAQ FAN mengungkapkan masih adanya unit cacat dalam proses Final Assembly, sehingga diperlukan peningkatan kualitas kerja untuk mencapai hasil optimal.

Selain kualitas kerja, disiplin kerja juga penting dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), disiplin adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan dapat ditingkatkan melalui pembagian tugas yang jelas hingga ke level bawah, sehingga menciptakan ketertiban dan efisiensi. Di PT Panasonic Manufacturing Indonesia, disiplin kerja umumnya baik dengan karyawan yang tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, namun masih terdapat pelanggaran seperti keterlambatan, tidak menggunakan alat pelindung diri, atau tidak mengikuti prosedur kerja, yang dikenai sanksi sesuai tingkat pelanggaran.

Budaya organisasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan, di mana menurut Sulaksono (2019), budaya ini terdiri dari prinsip-prinsip yang dipegang oleh

sumber daya manusia untuk memenuhi tanggung jawab mereka, terbentuk dari pengalaman, nilai-nilai pendiri, serta norma dan perilaku yang dipimpin oleh pemimpin. PT Panasonic Manufacturing Indonesia (PMI), sebagai salah satu perusahaan manufaktur internasional terbesar, menyadari pentingnya budaya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. PMI menerapkan budaya organisasi 5S (Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke) sebagai dasar kerja untuk mencapai QCPS (Quality, Cost, Productivity, Safety). Meski sebagian besar karyawan telah memahami dan menerapkan budaya 5S, pengamatan menunjukkan bahwa beberapa area kerja, terutama terkait Seiton, masih berantakan dan memerlukan perbaikan untuk penerapan 5S yang optimal.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja meliputi interaksi antarpegawai, ruang, denah, infrastruktur, dan hubungan kerja, di mana lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan hasil kerja, sedangkan yang tidak nyaman dapat mengganggu kinerja. Di PT Panasonic Manufacturing Indonesia, lingkungan kerja fisik umumnya baik, tetapi ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebisingan. Sirkulasi udara terganggu jika suhu melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) 18-28°C, dan kebisingan berlebihan dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan fenomena ini, penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia sangat penting untuk meningkatkan pengelolaan SDM dan kinerja karyawan, serta sebagai referensi bagi perusahaan lain di bidang yang sama.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pada penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia)”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik. Pelaksanaan penelitian secara kuantitatif dijelaskan secara lebih detail sebagai berikut:

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah beberapa karyawan Panasonic Manufacturing Indonesia pada Business Unit IAQ FAN dengan total 130 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan kategori simple random sampling. maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 98 karyawan.

Jenis Dan Sumber Data

1. **Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data penelitian ini berasal dari responden atas daftar pernyataan yang peneliti berikan kepada karyawan PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

2. **Data Sekunder**

Data yang sudah tersedia dan dapat digunakan sebagai pendukung data primer yang diperoleh dari sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021), uji validitas bertujuan untuk menilai apakah pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat sah atau valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), uji reliabilitas bertujuan untuk menilai seberapa konsisten sebuah kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2021), Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi

b. Uji t

Menurut Ghozali (2021), Uji statistik t digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021), regresi linear berganda (multiple regression) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen

5. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilainya berkisar antara 0 hingga

1, di mana nilai rendah menunjukkan kontribusi variabel independen yang kecil, sedangkan nilai mendekati 1 menunjukkan kontribusi yang besar.

3. HASIL

Adapun pengujian hasil dan pembahasan penelitian ini dapat dibahas dalam beberapa bagian sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.611	0,1986	Valid
X1.2	0.651	0,1986	Valid
X1.3	0.683	0,1986	Valid
X1.4	0.688	0,1986	Valid
X1.5	0.711	0,1986	Valid
X1.6	0.673	0,1986	Valid
X1.7	0.709	0,1986	Valid
X1.8	0.673	0,1986	Valid
X1.9	0.620	0,1986	Valid
X1.10	0.625	0,1986	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.494	0,1986	Valid
X2.2	0.545	0,1986	Valid
X2.3	0.717	0,1986	Valid
X2.4	0.715	0,1986	Valid
X2.5	0.731	0,1986	Valid
X2.6	0.679	0,1986	Valid
X2.7	0.684	0,1986	Valid
X2.8	0.686	0,1986	Valid
X2.9	0.714	0,1986	Valid
X2.10	0.509	0,1986	Valid
X2.11	0.685	0,1986	Valid
X2.12	0.730	0,1986	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.654	0,1986	Valid
X3.2	0.814	0,1986	Valid
X3.3	0.646	0,1986	Valid
X3.4	0.777	0,1986	Valid
X3.5	0.678	0,1986	Valid
X3.6	0.588	0,1986	Valid
X3.7	0.718	0,1986	Valid
X3.8	0.713	0,1986	Valid
X3.9	0.427	0,1986	Valid
X3.10	0.565	0,1986	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.494	0,1986	Valid
Y.2	0.480	0,1986	Valid
Y.3	0.537	0,1986	Valid
Y.4	0.534	0,1986	Valid
Y.5	0.534	0,1986	Valid
Y.6	0.514	0,1986	Valid
Y.7	0.600	0,1986	Valid
Y.8	0.478	0,1986	Valid
Y.9	0.535	0,1986	Valid
Y.10	0.515	0,1986	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	*Cronbach's Alpha* (α)	*N of Items*	Keterangan
Disiplin Kerja	0,855	10	*Reliable*
Budaya Organisasi	0,887	12	*Reliable*
Lingkungan Kerja Fisik	0,859	10	*Reliable*
Kinerja Karyawan	0,703	10	*Reliable*

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92525188
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.054
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2024*

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.799	1.252
	Budaya Organisasi	.862	1.160
	Lingkungan Kerja Fisik	.725	1.379

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2024*

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.269	.962		-1.319	.190
	Disiplin Kerja	.030	.019	.171	1.530	.129
	Budaya Organisasi	-.005	.017	-.030	-.280	.780
	Lingkungan Kerja Fisik	.021	.020	.126	1.077	.284

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.041	1.504		4.680	.000
	Disiplin Kerja	.134	.030	.179	4.387	.000
	Budaya Organisasi	.338	.027	.488	12.409	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.385	.031	.537	12.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

b. Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.296	3	193.099	218.582	.000[b]
	Residual	83.041	94	.883		
	Total	662.337	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.041	1.504		4.680	.000
	Disiplin Kerja	.134	.030	.179	4.387	.000
	Budaya Organisasi	.338	.027	.488	12.409	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.385	.031	.537	12.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935[a]	.875	.871	.940

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2024*

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan pada tabel 9 untuk variabel disiplin kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), dan nilai t hitung sebesar 4,387 > t tabel 1.985. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana dan rekan-rekannya (2021), di mana nilai t hitung sebesar 3,945 lebih besar dari t tabel 1,672. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan pada tabel 9 untuk variabel budaya organisasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), dan nilai t hitung sebesar 12,409 > t tabel 1,985. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil analisis ini konsisten dengan penelitian Werni Sarumaha (2022), yang menemukan nilai t hitung sebesar 2,195 lebih besar dari t tabel 1,694. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam, Kabupaten Nias Selatan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan pada tabel 9 untuk variabel lingkungan kerja fisik, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), dan nilai t hitung sebesar 12,519 > t tabel 1,985. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil analisis ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa 'Ulul Mafra (2019), yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,741 lebih besar dari t tabel 1,701. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 0,05, nilai 0,000 ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 218,582 menunjukkan F hitung 218,582 > F tabel 3,09. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarisa FA dan PB Mahargiono (2024), dengan F hitung sebesar 13,920 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELNI Cabang Surabaya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis menggunakan model regresi linear berganda, penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

3. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Manufacturing Indonesia.
4. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia.

REFERENCE

Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Journal of Innovation Research and Knowledge, 3(8), 1595-1600.

Asha, T. F., & Mahargiono, P. B. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELNI CABANG SURABAYA. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 13(11).

Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Modernland Realty, Tbk). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49–61.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sulaksono, H. (2019). Organizational culture and performance. Yogyakarta: Deepublish.

Hasibuan Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Mafra, N. U. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan motivasi sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai PT pegadaian (PERSERO) kantor cabang Palembang. Jurnal Ecoment Global, 4(1), 287450.

Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(3), 834-843.

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.