

Analisis Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada TRAC Astra Rent a Car Malang)

Dewi Lestari¹, Anas Firman Adi², Priska Wulan Ndari³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Teknik Multimedia Internasional Malang, Indonesia

E-mail: deewilestari23@gmail.com¹, anasfirmanjurnal@gmail.com², priskawulandari21@gmail.com³

Article History:

Received: 24 Februari 2026

Revised: 05 Maret 2026

Accepted: 07 Maret 2026

Keywords: kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada TRAC Astra Rent A Car Malang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel 50 karyawan TRAC Astra Rent A Car Malang. Data dikumpulkan melalui kuesioner (angket) dan dianalisis menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan alat bantu software SmartPLS 4.0. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi bagi perusahaan untuk terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja untuk menjaga konsistensi perusahaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia maka perlu untuk menciptakan, memelihara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dan selanjutnya untuk menjaga konsistensi dan peningkatan sumber daya manusia maka perlu memperkuat nilai kebersamaan, etika kerja, dan sistem penghargaan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan di era modern saat ini, perusahaan harus tetap adaptif dalam berbagai situasi perubahan apapun seperti perubahan pola kerja, perubahan perkembangan teknologi informasi, dan perubahan kualifikasi pada perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi merupakan indikator utama keberhasilan tenaga kerja. Menurut Pabundu (2010) dalam (Nilam & Adi, 2019) menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah

sekumpulan hasil dari kegunaan pekerjaan atau aktivitas individu maupun kelompok di dalam organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek agar tercapainya target perusahaan pada kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, kinerja karyawan bisa ditinjau melalui berbagai aspek yang berhubungan langsung dengan pekerjaan seperti yang dijelaskan oleh Gomes and Cardoso, 2003 dalam (Arofah, 2024), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, keandalan dan inisiatif.

Kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, dalam berbagai perkembangan yang cepat didalam maupun diluar organisasi, pemimpin masa kini dituntut untuk menggunakan pendekatan yang lebih modern menurut (Yusuf & Sahromi, 2023) menyatakan kepemimpinan transformasional (*transformasional leadership*) ialah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan, inspirasi, serta membangkitkan motivasi karyawan bertujuan agar mereka dapat melampaui batas kemampuan dan meraih pencapaian yang lebih tinggi. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam mengatur serta mengelola organisasi dengan efektif dan dapat menjalankan kepemimpinannya sesuai visi dan misi yang akan membawa perubahan. Menurut (Fauzan *et al.*, 2023) aspek yang terdapat dalam fungsi kepemimpinan agar mewujudkan kepemimpinan yang efektif yaitu: Fungsi Administrasi dan Fungsi sebagai pimpinan tertinggi dalam manajemen.

Dalam konteks pekerjaan, lingkungan kerja atau work environment menjadi salah satu elemen penting yang dapat memberikan dampak terhadap tingkat produktivitas maupun efektivitas kerja karyawan. Menurut Handoko, (2014) mengungkapkan lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik (Suyitno *et al.*, 2023). Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu ruangan, beserta fasilitas lain yang mampu menciptakan suasana nyaman serta mendorong motivasi kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Arianto & Septiani, 2021) dalam (Mangara & Kurniawan, 2023). Di sisi lain, aspek non fisik dalam lingkungan kerja meliputi aturan perusahaan, gaya kepemimpinan, serta hubungan antar individu, Kolaborasi karyawan beserta antusiasme kerja bisa ditingkatkan melalui interaksi sosial yang baik sehingga menumbuhkan kinerja ataupun produktivitas organisasi (Muchtadin, 2023) dalam (Suyitno *et al.*, 2023). Lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak positif terhadap keberlangsungan kerja, sementara kurangnya lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak negatif pada kelangsungan bisnisnya (Qomaria & Musadieq, 2015; Julianlianari & Inscription, 2020) dalam (Rismayadi, 2022).

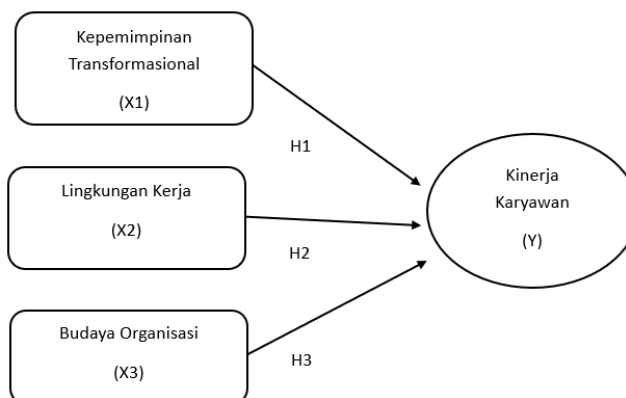
Budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan serta asumsi dasar yang merekat pada kebersamaan antar anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan Nawawi (2003:93) dalam (Meldona & Siswanto, 2012). Menurut Edy Sutrisno (2016:2) dalam (Saeti & Abid, 2024) Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, serta norma yang telah berkembang dan diterima bersama, disepakati bersama dan dijadikan acuan oleh anggota organisasi yang digunakan sebagai pedoman membentuk perilaku dan penyelesaian berbagai persoalan yang muncul di organisasinya. Melalui budaya organisasi yang kuat, perusahaan dapat menginspirasi karyawan untuk mengadopsi standar kinerja tinggi, inovasi, dan orientasi pelanggan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan (Jufrizen *et al.*, 2021) dalam (Iskamto, 2023). Jika budaya organisasi suatu perusahaan berbeda dengan perusahaan lain hal tersebut dapat dijadikan ciri khas sebuah perusahaan (Forehand dan Von Gilmer, 1964) dalam (Ernawati *et al.*, 2021). Menurut Edgar Schein dalam (A. F. Adi *et al.*, 2025) dalam budaya organisasi mencakup 3 tingkatan utama yaitu artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Dalam berbagai aktivitas sehari-hari, organisasi melibatkan beragam individu di dalamnya. Kumpulan orang dengan perbedaan watak, minat, kebiasaan, serta nilai-nilai yang pada akhirnya

membentuk budaya organisasi yang khas.

Meskipun banyak studi terdahulu yang telah mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap penilaian kerja karyawan secara terpisah, hasil-hasil yang ditemukan masih menunjukkan ketidakkonsistenan, dimana sebagian penelitian memberikan pengaruh positif signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan atau bahkan berpengaruh negatif. Selain itu, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang memberikan hubungan kinerja karyawan berdampak secara simultan berdasarkan kepemimpinan transformasional, kondisi lingkungan kerja, serta budaya organisasi, khususnya dalam usaha dibidang rental mobil seperti TRAC Astra Rent A Car Malang. Oleh karena itu, kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk melakukan penelitian yang mampu menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersamaan sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis berupa pemahaman baru mengenai bagaimana variabel tersebut saling berhubungan sehingga membangkitkan pencapaian kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini yaitu memaparkan keterkaitan hubungan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti dalam menguji dan menjelaskan keterkaitan antar variabel melalui data numerik yang diolah secara statistik. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran angket (kuesioner), sumber data sekunder dikumpulkan melalui berbagai referensi seperti membaca buku, jurnal, artikel dan karya ilmiah para ahli yang relevan dengan variabel penelitian. Model penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

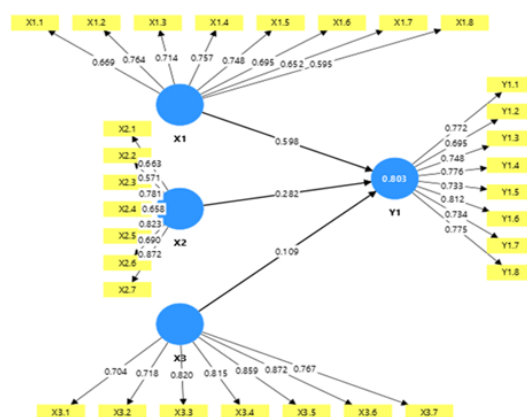
Instrumen yang digunakan untuk melakukan analisis data penelitian ini melalui *structural equation modelling* (SEM) atau model persamaan struktural dengan menerapkan prosedur PLS melalui alat bantu software Smart-PLS 4. SEM dikategorikan sebagai teknik analisis multivariat generasi kedua karena analisis faktor diintegrasikan dengan analisis jalur. Hal ini memungkinkan peneliti menilai sekaligus memperkirakan untuk mengevaluasi dan mengestimasi hubungan yang melibatkan beberapa variabel eksogen dan endogen yang diukur dengan banyak indikator secara bersamaan (I. Ghozali, 2012) dalam (F. A. Adi, 2022). Menurut (F. A. Adi, 2022) ; (Hardisman,

2021) Tahapan dalam analisis data melalui SEM disertai bantuan Smart-PLS meliputi 3 tahap, yaitu: Tahap pengujian outer model, Tahap pengujian Inner Model (Uji Hipotesis), dan Tahap pengujian Goodness of fit model. Namun dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 tahapan yaitu tahap pengujian outer model dan tahap pengujian inner model (uji hipotesis). Menurut (Sudaryana & Agusiady, 2022) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil melalui teknik sampel jenuh. Sedangkan, menurut Kerlinger dan Lee (2000) dalam (Rizal & Ayu, 2024), sampel minimal dalam penelitian kuantitatif adalah 30 orang. Dalam penelitian ini anggota populasi yang digunakan sebanyak 50 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas konvergen

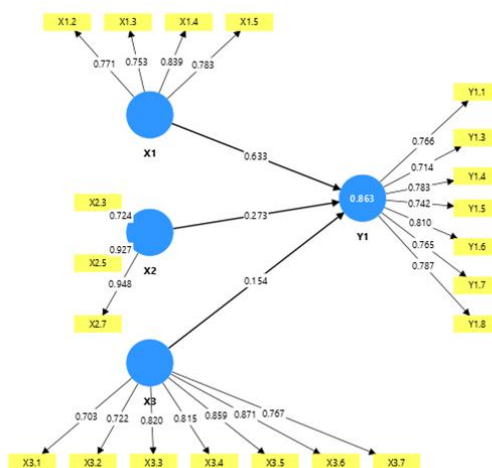
Hasil pada gambar 1 uji validitas (outer model) dibawah. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor $>0,7$. Namun berdasarkan hasil data yang telah diolah dengan menggunakan SEM-PLS 4 menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang tidak valid pada loading faktor $<0,7$, yaitu pada $X1.1 = 0.669$, $X1.6 = 0.695$, $X1.7 = 0.652$, $X1.8 = 0.595$, $X2.1 = 0.663$, $X2.2 = 0.571$, $X2.4 = 0.658$, $X2.6 = 0.690$, dan $Y1.2 = 0.695$. Sebuah variabel laten atau konstruk dapat dinyatakan valid apabila nilai AVE yang diperoleh $>0,50$ (Hair *et al.*, 2019) dalam (Dewi & Temaluru, 2024). Sebaiknya indikator yang memiliki nilai AVE $< 0,5$ tersebut tidak memenuhi kriteria validitas diskriminan. Setelah itu analisis dapat dilanjutkan dengan menguji validitas diskriminan melalui analisis penilaian AVE. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah indikator yang tidak valid secara konvergen sebaiknya dibuang atau tetap dipertahankan (Hussain *et al.*, 2018) dalam (Saftari & Sinta, 2022). Berdasarkan pertimbangan maka nilai AVE tersebut, maka dilakukan pengujian lanjutan dengan menyusun model baru melalui penghapusan indikator yang tidak memenuhi standar, sehingga validitas konvergen maupun diskriminan dapat tercapai.



Gambar 2. Output Loading Faktor

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 4.0

Berikut merupakan hasil gambar 2 setelah penghapusan indikator yang $<0,7$ sehingga didapatkan hasil bahwa semua indikator telah valid secara konvergen.



Gambar 3. Perbaikan Output Loading Faktor
Data diolah dari output SmartPLS 4.0

Hasil pada tabel 1. memperlihatkan bahwasanya seluruh indikator mempunyai nilai outer loading > 0,7 sehingga dapat dikatakan memenuhi kriteria valid yang menyatakan convergen validity. Kondisi ini diperoleh setelah dilakukan penghapusan beberapa indikator yang memiliki nilai < 0,7, sehingga seluruh indikator yang tersisa terbukti valid secara konvergen.

Tabel 1. Nilai Loading Faktor

	X1	X2	X3	Y1	Keterangan
X1.2	0.771				Valid
X1.3	0.753				Valid
X1.4	0.839				Valid
X1.5	0.783				Valid
X2.3		0.724			Valid
X2.5		0.927			Valid
X2.7		0.948			Valid
X3.1			0.703		Valid
X3.2			0.722		Valid
X3.3			0.820		Valid
X3.4			0.815		Valid
X3.5			0.859		Valid
X3.6			0.871		Valid
X3.7			0.767		Valid
Y1.1				0.766	Valid
Y1.3				0.714	Valid
Y1.4				0.783	Valid
Y1.5				0.742	Valid
Y1.6				0.810	Valid
Y1.7				0.765	Valid
Y1.8				0.787	Valid

Sumber: data diolah dari output SmartPLS 4.0

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability $>0,7$ dan cronbach's alpha $>0,7$ (Sihombing *et al.*, 2024). Semua indikator pada setiap variabel memperoleh nilai nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $>0,7$. Dan dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki reliabilitas serta memenuhi kriteria yang di tetapkan, sehingga layak digunakan dalam mengukur konstruknya.

Tabel 2. Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Keterangan
X1	0.905	0.914	0.923	Reliabel
X2	0.900	0.917	0.922	Reliabel
X3	0.903	0.907	0.923	Reliabel
X4	0.895	0.907	0.915	Reliabel

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 4.0

Pengujian R²

Dalam pengujian nilai R² penelitian ini dinyatakan sebagai bentuk permodelan kuat atau signifikan. Karena melihat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai R² 0.855. Hal ini dapat terlihat pada tabel 3.

Tabel 3. Overview R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y1	0.863	0.855

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 4.0

Hasil Uji Signifikansi

Setelah data valid dan reliabel melalui evaluasi outer dan inner model, selanjutnya adalah uji signifikansi atau uji hipotesis pada model dengan melakukan proses bootstrapping dengan bantuan SmartPLS 4. Berikut merupakan hasil yang diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen dan endogen pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficient

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
X1->Y1	0.633	7.868	0.000	Positif Signifikan
X2->Y1	0.273	3.576	0.000	Positif Signifikan
X3->Y1	0.154	3.191	0.001	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 4.0

Diketahui bahwa nilai kritis untuk tingkat signifikansi 1% ($\alpha = 0,01$), 5% ($\alpha = 0,05$), dan 10% ($\alpha = 0,10$) probabilitas kesalahan masing-masing adalah 2,576, 1,960, dan 1,645 (Two Tailed) (Hair *et al.*, 2021). Untuk mengetahui hubungan antar konstruk bersifat positif atau negatif dapat dilihat melalui nilai original sample (O) T-tabel dikatakan layak atau hipotesis diterima bila signifikansi $T > 1,96$ ($\alpha = 5\%$ atau $p < 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 48$ dengan nilai

T-tabel sebesar (2,00). Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis masing-masing hubungan variabel laten dengan menggunakan bootstrapping dari analisis Smart PLS 4 sebagai berikut:

Pembahasan

Pengujian H1 (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1))

Berdasarkan output analisis tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai original sample estimate(O) sebesar 0,633 dengan nilai T-statistik sebesar 7,868. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi P value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-statistik sebesar 7,868, lebih besar dari T-tabel sebesar (2,00). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, dengan indikator-indikatornya berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis pertama (H1) terbukti dan dapat diterima.

Pengujian H2 (Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1))

Berdasarkan output analisis tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai original sample estimate(O) sebesar 0,273 dengan nilai T-statistik sebesar 3,576. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi P value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-statistik sebesar 3,576, lebih besar dari T-tabel sebesar (2,00). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, dengan indikator-indikatornya berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis pertama (H2) terbukti dan dapat diterima.

Pengujian H3 (Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

Berdasarkan output analisis tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) dengan nilai original sample estimate(O) sebesar 0,154 dengan nilai T-statistik sebesar 3,191. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi P value sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai T-statistik sebesar 3,191 lebih besar dari T-tabel sebesar (2,00). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, dengan indikator-indikatornya berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis pertama (H3) terbukti dan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan yang berkaitan yaitu sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan transformasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada TRAC Astra Rent A Car Malang. Hal ini ditunjukkan dengan uji pada nilai original sample estimate(O) sebesar 0,633 dengan nilai T-statistik sebesar 3,576 dengan nilai signifikansi P value sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai T-statistik sebesar 7,868, lebih besar dari T-tabel sebesar (2,00). Hasil tersebut menunjukkan Kepemimpinan transformasional yang efektif, misalnya dengan memberikan inspirasi, motivasi, dan komunikasi yang baik, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih optimal. (2) Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada TRAC Astra Rent A Car Malang. Hal ini ditunjukkan dengan uji pada nilai original sample estimate(O) sebesar 0,273 dengan nilai T-statistik sebesar 3,576. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi P value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-statistik sebesar 3,576, lebih besar dari T-tabel sebesar (2,00). Hasil

tersebut menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas dan suasana kerja yang kondusif, dapat memberikan dorongan tambahan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. (3) Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada TRAC Astra Rent A Car Malang. Hal ini ditunjukkan dengan uji pada nilai original sample estimate (O) sebesar 0,154 dengan nilai T-statistik sebesar 3,191. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi P value sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai T-statistik sebesar 3,191 lebih besar dari T-tabel sebesar (2,00). Hasil tersebut menunjukkan pengaruh budaya organisasi seperti nilai kebersamaan, etika kerja, dan penghargaan terhadap prestasi dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai yang baik, untuk menjaga konsistensi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia maka manajemen TRAC Astra Rent A Car Malang disarankan untuk terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan. (2) Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang baik, untuk menjaga konsistensi perusahaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia maka perlu untuk menciptakan, memelihara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. (3) Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai baik, untuk menjaga konsistensi dan peningkatan sumber daya manusia maka perlu memperkuat nilai kebersamaan, etika kerja, dan sistem penghargaan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adi, A. F., Hidayat, F., Wijaya, I. M. S., Herawati, S., Alamsyah, J., Simanjuntak, M. B., Lestari, R. A., Raspati, M. I., Herlina, Simanjuntak, P. D., Guntor, R. H., & Tebai, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. I. Sastra (ed.); I). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Adi, F. A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Konsumen dalam Membentuk Loyalitas (Studi Pada Resto Ayam Goreng Nelongso Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 107–116. <https://profit.ub.ac.id>
- Arofah, A. (2024). Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bprs Tulen Amanah. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.30739/jesdar.v5i1.2782>
- Dewi, N. K., & Temaluru, Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi PT MDH Di Jakarta*. 18(1978), 4853–4861. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v18i12.884>
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3870>
- Fauzan, R., Diwyarthi, N. D. M. S., Simarmata, N., Susanti, E., Ndari, P. W., Launingtia, I. G. A. N., Meyana, Y. E., Setiawan, H., Pratama, I. W. A., Suprayogi, B., Adi, A. F., & Lestari, R. A. (2023). *Psikologi Industri Dan Organisasi: Konsep dan Studi Kasus dalam Industri dan Organisasi* (N. Mayasari (ed.)). Get Press Indonesia.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer.
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance.

-
- International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55.
<https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *Jurnal, Jimea Mea, Ilmiah Kompetensi, Pengaruh Dan, Teknologi Informasi*, 9(1), 681–700.
- Meldona, & Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja* (Cetakan II). UIN-MALIKI PRESS.
- Nilam, A., & Adi, A. F. (2019). Analisis Pengukuran Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas menggunakan Metode Time Study Dan Work Sampling (Studi Kasus Pada PT Kebon Agung Malang). *International Multimedia University, Vol 8 No.1*, 5.
- Rismayadi, B. (2022). The Influence of Work Environment, Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Implications for Employee Performance. *Sosiohumaniora*, 24(2), 168. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Rizal, A. M. A., & Ayu, A. S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi , Beban Kerja , Dan Pengembangan Diri Terhadap Demotivasi Anggota (Dalam Melanjutkan Organisasi Tingkat Kampus Di Lembaga Pers Mahasiswa Kentingan UNS). *Jurnal Komunikasi Massa*, 17(2), 21–29.
- Saeti, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(3), 101–107.
<https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.673>
- Saftari, M., & Sinta, S. (2022). Analisis Faktor Peserta, Pelatih, Prasarana, serta Materi Pelatihan yang Mempengaruhi Efektifitas Pelatihan Menggunakan Smart-PLS. *Indiktika : Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika*, 4(2), 86–98. <https://doi.org/10.31851/indiktika.v4i2.7677>
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, L., & Muhammad, I. (2024). *Aplikasi SmartPLS 4.0 untuk statistisi pemula* (1 ed.). Minhaj Pustaka.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cetakan 1). DEEPUBLISH.
- Suyitno, S., Wahyuningsih, Y., & Faizah, E. N. (2023). ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GEMAH RIPAH GRESIK. *JIMMA : Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 14(1).
- Yusuf, M., & Sahrmi. (2023). *Transformational Leadership* (Cetakan I). Ruang Karya Bersama.