

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu

^{1*}David Becham, ²Zulkifli Musannip Efendi Siregar, ³Anita Sri Rejeki Hutagaol
^{1,2,3}Universitas Labuhanbatu, Indonesia
[¹bechamharahap@gmail.com](mailto:bechamharahap@gmail.com), [²zulkiflimusannipefendi@gmail.com](mailto:zulkiflimusannipefendi@gmail.com),
[³boruhutagaolbest@gmail.com](mailto:boruhutagaolbest@gmail.com)

Submit : 13 Apr 2025 | **Diterima** : 26 Apr 2025 | **Terbit** : 27 Apr 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik total sampling, melibatkan seluruh populasi pegawai sebanyak 42 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert dan diuji melalui analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diikuti oleh lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang inklusif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam organisasi publik. Dengan demikian, penguatan disiplin kerja, implementasi gaya kepemimpinan yang partisipatif, pengembangan budaya organisasi, dan peningkatan lingkungan kerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi instansi terkait untuk mengadopsi strategi manajemen yang mendukung efektivitas kerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini sangat penting bagi pegawai yang berkinerja baik. Alasan manajemen SDM penting untuk memiliki instansi perusahaan atau organisasi adalah karena memungkinkan instansi untuk menciptakan keseimbangan internal instansi. Keseimbangan internal tersebut mencakup tujuan, sasaran, dan kegiatan berbagai aktivitas bagi berbagai pihak dalam instansi dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten labuhanbatu. Keberadaan perpustakaan terkait erat dengan kehidupan masyarakat. Perpustakaan penting untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan mereka yang mencari berbagai sumber membaca.

Perpustakaan adalah salah satu dari sedikit organisasi yang benar-benar menyediakan alat konservasi informasi dan budaya dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian dan pengembangan ilmiah. Sebagai sebuah organisasi, perpustakaan memiliki insentif yang kuat untuk meningkatkan produktivitas individu untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu alasannya adalah bahwa keberhasilan organisasi nirlaba dalam mencapai tujuan mereka tidak terlihat bukan dari jumlah layanan keuangan yang telah mereka peroleh, tetapi dari jumlah layanan yang ditawarkan dan cara mereka menyediakannya. Sebagai semacam organisasi nirlaba, perpustakaan memiliki pendekatan unik untuk melihat munculnya industri yang semakin matang dan keras.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan unsur pelaksana tugas pemerintah dibidang Perpustakaan dan Kearsipan. Di mana Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu adalah salah satu organisasi pemerintah yang memainkan peran besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan bagi masyarakat. Hal ini dikarekan perpustakaan merupakan unit lembaga yang Undang-undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan secara garis besar menyebutkan bahwa perpustakaan merupakan institusi yang mengelola koleksi karya cipta manusia yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pengguna. Tujuan perpustakaan pada dasarnya adalah untuk membantu, mendorong, dan memberikan peluang melalui layanannya.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan baik dan bisa mencapai tujuan yang baik. Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang tinggi biasanya berhubungan dengan produktivitas yang lebih baik. Seorang pemimpin perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh gaya kepemimpinannya agar mampu mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta menyelaraskan tujuan anggota dengan tujuan organisasi sehingga keduanya dapat tercapai (Semet 2022).

Gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap. Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang cukup penting karena tugas seorang pimpinan tidak mudah. Hal ini disebabkan perbedaan sikap dan perilaku bawahan yang harus dipahami oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan memimpin dengan memberi contoh kepada pegawai melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi (Batubara 2020).

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berpengaruh dalam membentuk perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Seperangkat nilai, keyakinan, atau norma yang disetujui dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai panduan perilaku dan penyelesaian masalah organisasi (Tutu et al. 2022).

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada pegawai diantara nya memberikam fasilitas-fasilitas kebutuhan pegawai, menjaga kebersihan tempat kerja,serta meningkatkan moral setiap aktivitas, sehinga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari et al. 2020) Kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu organisasi memengaruhi kinerja kerja (Astuti et al. 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pegawai yang mencapai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya dan kinerja pegawai harus memiliki hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di lembaga pemerintah seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan komitmen pegawai (Siti et al. 2021).

Berdasarkan permasalahan yang terkait dalam variabel judul tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai serta kualitas layanan kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat komunikasi bagi karyawan agar dapat mengubah perilaku karyawan serta meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka dalam menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kemauan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti dan menaati norma serta aturan yang ada di sekitarnya (Wahdatun Aulia et al. 2024). Disiplin dalam pekerjaan adalah sikap hormat, taat, dan patuh pada peraturan, kemampuan melaksanakan

tugas, serta menerima konsekuensi atas kegagalan tanpa menghindar dari tanggung jawab atau melanggar wewenang (Wau 2021).

Adapun indikator menilai disiplin kerja dapat di ukur melalui, tingkat kepatuhan pegawai dalam menjalankan aturan dan kebijakan organisasi, tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan, kepatuhan terhadap arahan pimpinan, komitmen dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Khaeruman et al. 2021).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan seorang manajer untuk menjalankan fungsi kepemimpinan (Kerja dan Kepemimpinan 2023). Kepemimpinan adalah tentang memengaruhi perilaku dan kondisi organisasi untuk mewujudkan peristiwa yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan yang menantang (Efrem 2022).

Adapun indikator gaya kepemimpinan dapat di ukur melalui, kemampuan pemimpin dalam memberikan visi, inspirasi, dan motivasi kepada pegawai, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang bijak, kejelasan intruksi, komunikasi antara pemimpin dan pegawai, konsistensi pemimpin dalam menunjukkan sikap disiplin, etika, dan tanggung jawab, pengakuan dan penglingkungan kerja atas pencapaian serta kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan otoriter menempatkan wewenang penuh pada pimpinan, dengan keputusan yang sepenuhnya ditentukan oleh atasan tanpa melibatkan bawahan. Gaya kepemimpinan delegatif memberikan kebebasan lebih kepada bawahan dalam pengambilan keputusan serta memungkinkan mereka menyampaikan saran. Sementara itu, gaya kepemimpinan partisipatif menekankan keputusan bersama antara pimpinan dan bawahan, dengan ruang terbuka bagi diskusi dan masukan (Fahmi et al. 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola sikap didalam organisasi yang membentuk cara bagaimana setiap orang berkomunikasi dan bertindak serta mendukung perihal yang dilakukan (Darmawan 2022). Begitu Anda menyadari bahwa setiap organisasi mempunyai ciri-ciri uniknya sendiri yang membedakannya dari organisasi lain, ciri-ciri ini menjadi identitas organisasi. Karakteristik ini disebut budaya organisasi. Keterlibatan kerja dalam penelitian ini mengacu pada kebahagiaan dan kenikmatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan (Shavira et al. 2023).

Adapun penilaian budaya organisasi menerapkan, sejauh mana pegawai memahami dan menerapkan nilai serta norma organisasi dalam bekerja, komitmen terhadap tujuan organisasi, mengikuti kebijakan dan prosedur kerja, kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil optimal, dan seberapa baik pegawai beradaptasi dengan perubahan inovasi organisasi. Budaya organisasi adalah kesadaran dalam diri manusia, kesadaran akan berkomunikasi, bekerja sama dan membentuk keselarasan hidup (Hartono Sandy 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaannya. Hal pertama yang perlu Anda lakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah memastikan bahwa mereka mampu menjalankan tugasnya tanpa ketegangan. Dengan kata lain, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai melakukan pekerjaan dengan baik (Manihuruk et al. 2020) Lingkungan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap berbagai aspek kepuasan kerja di tempat kerja. Dengan demikian, seseorang mungkin relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (A. A. Saputra 2021).

Adapun penilaian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai mana menerapkan hubungan kerja yang harmonis, nyaman komunikasi dan tempat, ketersediaan fasilitas kerja, peluang pengembangan diri dan karir dalam lingkungan kerja, serta kesesuaian lingkungan kerja

dengan kebutuhan pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen krusial yang berperan penting dalam mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya (Waroi et al. 2024)

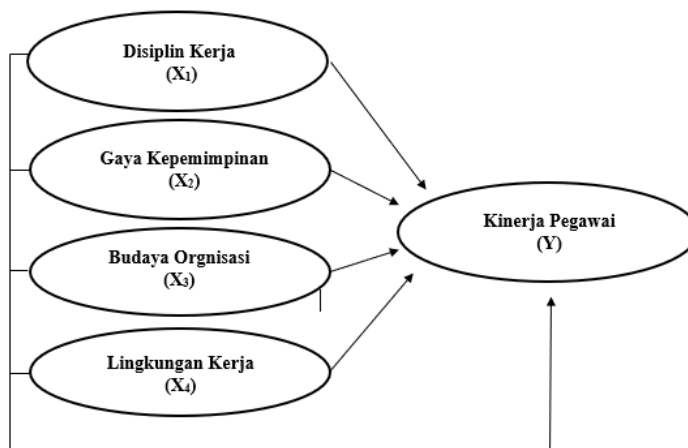
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat bergantung pada kualitas dan daya saing sumber daya manusia yang tersedia. Kinerja pegawai merupakan masalah individual, dan wajar jika setiap pegawai membawa keterampilan dan keahlian yang berbeda dalam kinerja pekerjaan mereka (D. Saputra et al. 2023). Dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui keterampilan, kesungguhan, pengalaman dan waktu. Menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil proses kerja yang terstruktur di tempat dan waktu karyawan dan organisasi terkait (Fitriani et al. 2022).

Adapun kinerja pegawai dapat di ukur melalui beberapa indikator seperti, produktivitas mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja mengacu pada ketepatan, kerapian, dan ketelitian, disiplin kerja diukur dari kepatuhan pegawai terhadap aturan, Kemampuan beradaptasi menggambarkan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja, kerja sama tim, loyalitas mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Khaeruman et al. 2021)

Pengembangan Hipotesis

Dalam menilai kinerja pegawai sebuah perusahaan, memperhatikan bagaimana faktor yang dapat mempengaruhi menjadi salah satu hal yang sangat penting. Hal inilah yang akan dipertimbangkan oleh pimpinan saat akan melakukan penilaian. Beberapa faktor yang diteliti berkaitan dengan kinerja pegawai adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Menurut Fara dan Wirjolukito (2021) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Sedangkan, menurut penelitian yang dilakukan Noer Sasongko dan Wulandari (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ananto Saron Wicaksono (2022), menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

- H1:** Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- H2:** Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3:** Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4:** Lingkungan kerja yang diciptakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H5:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi menurut (Rosita S. & *et All*, 2024) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Banyak negara memiliki populasi pekerja/buruh tergabung dalam serikat pekerja/buruh.

Menurut (Rosita S. & *et All*, 2024) sampel adalah karakteristik atau bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan mengambil besarnya sampel yang dapat dilakukan secara statistik maupun secara estimasi penelitian tanpa melupakan sifat representasinya dalam antrian sampel tersebut harus mencerminkan sifat dari populasinya. Pada sejumlah perusahaan, tes kinerja dengan menggunakan sampel pekerjaan telah menunjukkan validitas tertinggi dari semua tes seleksi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Armansyah et al. 2023), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber informasi. Teknik pengumpulan data dalam metode ini meliputi penyebaran kuesioner (angket pernyataan) menggunakan skala likert untuk mendukung analisis penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu, yang berjumlah 42 pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, maka penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling. Teknik Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 pegawai.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, kuesioner dibuat berdasarkan skala likert dengan pernyataan jawaban dari (1) sangat setuju (2), setuju (3), kurang setuju (4), tidak setuju (5), sangat tidak setuju.

Defenisi Operasional

Defenisi operasional dalam penelitian ini akan digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Disiplin Kerja (X1)	Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan	X1.1	1-5
	Ketepatan waktu dalam bekerja	X1.2	1-5
	Konsistensi dalam menjalankan tugas	X1.3	1-5

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Gaya Kepemimpinan (X2)	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	X1.4	1-5
	Kejelasan arahan dan instruksi dari pimpinan	X2.1	1-5
	Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan	X2.2	1-5
	Dukungan dan motivasi dari pimpinan	X2.3	1-5
	Pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan	X2.4	1-5
Budaya Organisasi (X3)	Pemahaman pegawai terhadap nilai dan norma organisasi	X3.1	1-5
	Komitmen terhadap visi dan misi organisasi	X3.1	1-5
	Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur kerja	X3.3	1-5
	Keterbukaan terhadap perubahan dan inovasi organisasi	X3.4	1-5
Lingkungan Kerja (X4)	Ketersediaan fasilitas kerja	X4.1	1-5
	Hubungan kerja yang harmonis antar pegawai	X4.2	1-5
	Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja	X4.3	1-5
	Peluang pengembangan diri dan karir	X4.4	1-5
Kinerja Pegawai (Y)	Produktivitas kerja	Y1	1-5
	Kualitas hasil kerja	Y2	1-5
	Efektivitas dalam menyelesaikan tugas	Y3	1-5
	Inisiatif dan kreativitas dalam bekerja	Y4	1-5

Uji Validitas Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2019) Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian". Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat sebelum melakukan penelitian pada sampel asli. Uji validitas penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 orang diluar dari karakteristik responden.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2019) Suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau kontruks. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai Cronbach Alpha diatas 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik pada suatu model regresi diperlukan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam sebuah model regresi berganda antara lain sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah regresi yang dipilih memiliki data yang telah terdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilihat pada output SPSS pada grafik Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Grafik ini menunjukkan apakah penyebaran titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal. Jika hal yang demikian model regresi yang dipilih telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk membantu peneliti memprediksi dan mengetahui apakah heterokedastisitas terjadi atau tidak dalam sebuah model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Kriteria dalam pengujian Heterokedastisitas, antara lain :

1. Korelasi antara variabel independen dengan residual, jika nilai signifikan (sig 2 tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Jika titik-titik pada metode grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
3. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan Absolute Residual > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Beberapa metode untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami gejala multikolinearitas, yaitu :

1. Perbandingan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Jika nilai $r^2 > R^2$ maka terjadi multikolinearitas dan jika $r^2 < R^2$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai Correlation Partial dengan nilai signifikan (significance (2-tailed)) < 0,05 maka disimpulkan bahwa terbebas dari gejala multikolinearitas dan jika nilainya > 0,05 maka terjadi multikolinearitas.
3. Pada hasil Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai VIF < 10, maka model regresi dikatakan baik dan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi. Adapun rumus persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
(X_1) = Kepuasan Kerja
(X_2) = Lingkungan Kerja
(X_3) = Disiplin Kerja
a = Konstanta
b = Koefisien
e = Error

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut (Sugiyono 2019) Uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Uji f statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kriteria pengujian hipotesis:

1. Jika nilai thitung > t tabel, H_0 ditolak
2. Jika nilai thitung < t tabel, H_a diterima

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel

bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono 2019) Semakin besar nilai koefisien determinan maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakter responden menggambarkan pembagian jenis responden berdasarkan jenis kelamin dan usia, hasil penyebaran kuesioner didapatkan karakter responden penelitian sebagai berikut :

Tabel 2 Gambaran karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frekuensi	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	40,48	40,48	40,48
	Perempuan	25	59,52	59,52	100
	Total	42	100	100	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 21 orang atau 59,52%.

Tabel 3 Gambaran karakteristik responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frekuensi	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	12	28,57	28,57	28,57
	>25 Tahun	30	71,43	71,43	100
	Total	42	100	100	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian terbanyak adalah responden yang memiliki usia diatas 25 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 71,43%.

Tabel 4 Gambaran karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

		Status kepegawaian			
		Frekuensi	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	20	47,62	47,62	47,62
	Non ASN	22	52,38	52,38	100
	Total	42	100	100	100

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh responden dengan status kepegawaian yaitu Non ASN sebanyak 22 orang atau sebanyak 52,38%.

Hasil Penelitian

Intrument penelitian didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dan diuji dengan menggunakan aplikasi spss, untuk menguji kelayakan variabel penelitian yang diteliti, uji instrumen adalah sebagai berikut

Tabel 5 Hasil Uji Kualitas instrument

Uji validitas					Realibititas	
Variabel	No item	R hitung	R tabel	Keterangan	Cronbach alpha	Keterangan
Disiplin kerja	1	.917	0,316	Valid	0,875	Reliabel
	2	.513	0,316	Valid		

Uji validitas					Realibititas	
Gaya kepemimpinan	3	.880	0,316	Valid	0,779	Reliabel
	4	.889	0,316	Valid		
	1	.624	0,316	Valid		
	2	.523	0,316	Valid		
	3	.506	0,316	Valid		
Budaya organisasi	4	.429	0,316	Valid	0,876	Reliabel
	1	.749	0,316	Valid		
	2	.689	0,316	Valid		
	3	.765	0,316	Valid		
	4	.725	0,316	Valid		
Lingkungan kerja	1	.782	0,316	Valid	0,923	Reliabel
	2	.912	0,316	Valid		
	3	.819	0,316	Valid		
	4	.777	0,316	Valid		
Kinerja pegawai	1	.477	0,316	Valid	0,804	Reliabel
	2	.626	0,316	Valid		
	3	.636	0,316	Valid		
	4	.555	0,316	Valid		

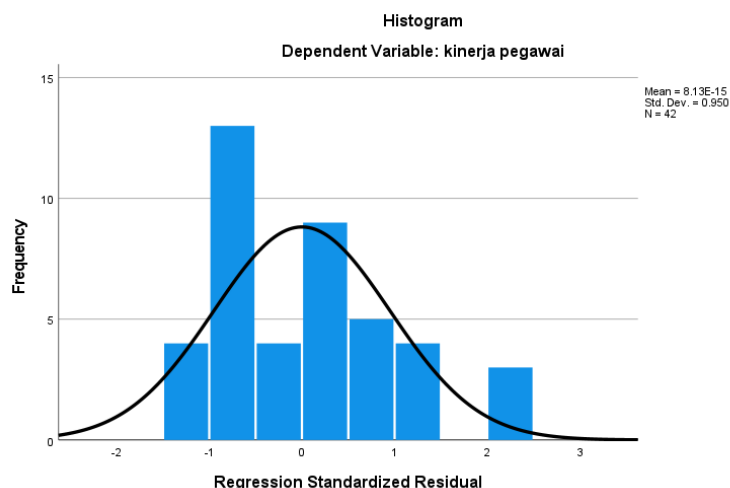
Sumber : Data diolah (2025)

Dari data diatas terlihat bahwa seluruh nilai r hitung > dari nilai t tabel (0,316) sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan memiliki nilai Cronbach alpha diatas 0,60 sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian penyebaran data penelitian, uji normalitas adalah sebagai berikut :



Gambar 2 Uji normalitas

Mengetahui apakah data sampel normal atau tidak merupakan tujuan dari analisis normalitas, dari data diatas terlihat bahwa grafik membentuk pola yang rapi dan membentuk lonceng hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, hasil grafik menunjukkan bahwa penyebaran data berdistribusi normal dengan hasil grafik yang dihasilkan rapi dan tidak membentuk penyebaran data sembarang.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

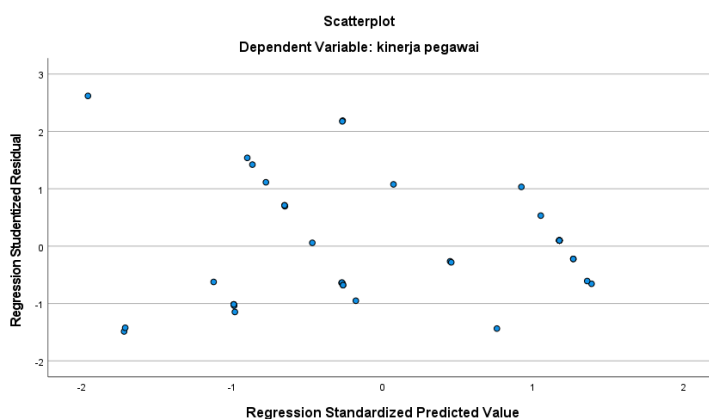
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	disiplin kerja	.438	2.283
	gaya kepemimpinan	.413	2.422
	Budaya organisasi	.295	3.389
	Lingkungan kerja	.427	2.340

a. Dependent Variable: kepuasan pelanggan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,1 dan nilai vif memiliki nilai lebih kecil dari 10, sehingga hasil penelitian terbebas dari unsur multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digambarkan didalam bentuk grafik, hal pengujian adalah sebagai berikut :



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas menunjukkan penyebaran data yang seimbang dan tidak membentuk pola khusus sehingga seluruh variabel penelitian lulus pengujian heteroskedastisitas.

Analisis Linear berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat nilai persamaan berdasarkan nilai konstan pada tabel, hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Analisis Linear berganda Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.616	.606		.307	.016
	disiplin kerja	.170	.081	.094	2.854	.005
	gaya kepemimpinan	.431	.084	.722	6.355	.000
	Budaya organisasi	.257	.151	.229	2.700	.006

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan kerja	.397	.129	.344	3.075	.004

Sumber : Data primer (2025)

$$Y = 1,616 + 0,170 (X_1) + 0,431 (X_2) + 0,257 (X_3) + 0,397 (X_4)$$

1. Nilai constants pada persamaan regresi adalah 1,616, artinya nilai tetap yang dimiliki setiap variabel sebelum mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,170.
3. Koefisien regresi gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,431.
4. Koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,257.
5. Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,397.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji secara parsial variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.616	.606		.307	.016
	disiplin kerja	.170	.081	.094	2.854	.005
	gaya kepemimpinan	.431	.084	.722	6.355	.000
	Budaya organisasi	.257	.151	.229	2.700	.006
	Lingkungan kerja	.397	.129	.344	3.075	.004

Sumber : data primer (2025)

1. Hasil pengujian untuk X_1 sebesar 2,854, t tabel 2,026 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil pengujian untuk X_2 sebesar sebesar 6,355, t tabel 2,026 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil pengujian untuk X_3 sebesar sebesar 2,700, t tabel 2,026 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Hasil pengujian untuk X_4 sebesar sebesar 3,075, t tabel 2,026 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian anova dilakukan untuk menguji secara simultan variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 9 Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.721	4	38.680	35.596	.000 ^b
	Residual	48.899	40	1.087		
	Total	203.620	42			

Sumber : Data primer (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel ($35,596 > 2,63$) dengan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian secara serempak berpengaruh positif dan signifikan

Determinan

Uji determinan dilakukan untuk melihat secara keseluruhan hasil penelitian yang dilakukan, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 10 Determinan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.739	1.042

Sumber : Data primer (2025)

Hasil akhir penelitian bahwa variabel independent memberikan pengaruh sebesar $0,739$ atau sebesar $73,90\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya seperti gaji, lokasi dll.

Pembahasan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian untuk variable disiplin kerja sebesar $2,854$, t tabel $2,026$ (t hitung $> t$ tabel), dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septi (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $0,602$, selain itu nilai $value = 0,000 < \alpha 0,05$, hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square $0,247$ yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar $24,7\%$, Dari hasil uji T diperoleh nilai $sig 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian untuk variable gaya kepemimpinan sebesar sebesar $6,355$, t tabel $2,026$ (t hitung $> t$ tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2020) dengan judul variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dengan nilai $0,321$ yang menunjukkan peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian untuk variable budaya organisasi sebesar sebesar $2,700$, t tabel $2,026$ (t hitung $> t$ tabel), dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfia (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3,766 > 1,987$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$, menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian untuk variable lingkungan kerja sebesar sebesar 3,075, t tabel 2,014 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Andi (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi baik, hanya saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC).

5. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel (35,596 > 2,63) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian secara serempak berpengaruh positif dan signifikan. Hasil akhir penelitian bahwa variabel independent memberikan pengaruh sebesar 0,739 atau sebesar 73,90% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya seperti diskon, lokasi dll.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. Oleh karena itu, disarankan agar instansi memperkuat implementasi disiplin kerja, memanfaatkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, membangun budaya organisasi yang inklusif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan indikator atau variabel lain guna memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, Armansyah, Selvia Andita, Muhammad Isa Alamsyahbana, Yuritanto Yuritanto, Herman Herman, dan Eko Murti Saputra. 2023. "Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 23(1): 233. doi:10.33087/jiubj.v23i1.3177.
- Astuti, D, H Luthfiana, N H Putri, N S Alieviandy, N S Sari, dan N A Pratama. 2022. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(2): 199–214.
- Batubara, Soulthan S. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)." *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 3(1): 40–58. doi:10.30596/liabilities.v3i1.4581.
- Darmawan, Arif. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Applied Managerial Accounting* 6(1): 21–32. doi:10.30871/jama.v6i1.3960.
- Efrem, Jodi. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan." : 1–76.
- Fahmi, Muhammad Fais, Cablullah Wibisono, dan Bambang Satriawan. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang." *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 4(4): 519–31. doi:10.31842/jurnalinobis.v4i4.202.

- Fitriani, Dewi, John E. H. J. FoEh, dan Henny A. Manafe. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3(2): 981–94. doi:10.38035/jmpis.v3i2.1190.
- Hartono Sandy. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit medan." *Ekonomi*: 1–39.
- Kerja, Pengaruh Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan. 2023. "2023." VI: 15–37.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuany Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. 2021. Bookchapter *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Manihuruk, Candra Pranata, dan Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Pranata, I Putu Yoga, Putu Cita Ayu, dan Rai Dwi Andayani W. 2024. "Pengaruh Persepsi Dan Pengetahuan Akuntansi Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Di Kota Denpasar." *Hita Akuntansi dan Keuangan* 5(1): 269–82. doi:10.32795/hak.v5i1.4549.
- Rosita, S., dkk. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Jambi: Penerbit Universitas Jambi.
- Saputra, Agung Aditya. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal* 7(1): 68–77. doi:10.33050/tmj.v7i1.1755.
- Saputra, D, dan J Fernos. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang." *Jurnal Publikasi Ilmu ...* 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>.
- Sari, Dewi Puspita, Imelda Megawati, dan Imam Heriyanto. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung." *Majalah Bisnis & IPTEK* 13(1): 31–44. doi:10.55208/bistek.v13i1.144.
- Semet, Stevani. 2022. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(2): 858–66. doi:10.35794/emba.v10i2.40543.
- Shavira, Adinda Viery, dan Wenny Desty Febrian. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk." *Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2(04): 1010–22. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>.
- Siti Maya Sari Munthe. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)* 1(3): 397–409.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- sTutu, Rio Victor Billygraham, William Agustinus, Areros, dan Joula Jety Rogahang. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado." *Productivity* 3(1): 24–29.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, dan AmirulMukminin. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima." *Jurnal Nusa Manajemen* 1(2): 326–37. doi:10.62237/jnm.v1i2.79.
- Waroi, Jubelina, Andri Irawan, dan Duta Mustajab. 2024. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 7(4): 371–89. doi:10.57178/paradoks.v7i4.898.
- Wau, J. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>.