

# Analisis Pengaruh Peraturan Kerja dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Nurjanah<sup>1</sup>, Didik Setiyadi<sup>2</sup>, Syafri Samanda<sup>3</sup>, Firnanda Adisyah Saputra<sup>4</sup>, Muhamad Fizki<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Manajemen, STIE Arlindo, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received Jan 21, 2026

Revised Feb 5, 2026

Accepted Feb 16, 2026

### Keywords:

Peraturan Kerja  
Budaya Kerja  
Produktivitas Kerja  
Perguruan Tinggi

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peraturan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Peraturan kerja dan budaya kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan disiplin, motivasi, dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden yang merupakan pegawai pada sebuah organisasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengukur persepsi responden terkait peraturan kerja, budaya kerja, dan produktivitas kerja. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (peraturan kerja dan budaya kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik peraturan kerja maupun budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara khusus, budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan peraturan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peraturan kerja yang jelas serta budaya kerja yang positif merupakan faktor utama yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen organisasi untuk memperbaiki dan memperkuat penerapan peraturan kerja serta membangun budaya kerja yang kondusif agar mampu meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.



## Corresponding Author:

Nurjanah,  
Manajemen,  
STIE Arlindo,

Jl. Lurah Namat, RT.002/RW.003, Jatirangga, Kec. Jatisampurna, Kota Bks, Jawa Barat 17433

Email: [nurjanah.arlindo@gmail.com](mailto:nurjanah.arlindo@gmail.com)

## 1. INTRODUCTION

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional maupun strategis (Adela Putri et al., n.d.). Peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem yang diterapkan dalam lingkungan kerja (Kanda Saepudin & Rahmat Arifin, 2024). Dalam konteks organisasi modern, faktor-faktor seperti peraturan kerja dan budaya kerja menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia (Noviyanti & Sundari, 2021).

Peraturan kerja berperan sebagai pedoman formal yang mengatur perilaku, prosedur, dan standar kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan (Sugiono & Lumban Tobing, 2021). Aturan yang jelas dapat menciptakan keteraturan, disiplin, dan konsistensi dalam proses kerja (Dwiyanah et al., 2021). Sebaliknya, peraturan yang terlalu kaku atau tidak relevan berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Maulidiah & Larasati, n.d.). Selain aturan formal, budaya kerja menjadi faktor

penting yang membentuk nilai, persepsi, dan perilaku karyawan dalam organisasi (Rahayu & Dahlia, 2023). Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan (Bherna et al., 2024). Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat menyebabkan konflik, rendahnya motivasi, dan menurunnya produktivitas (Anastasiar et al., 2024).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang bervariasi terkait pengaruh peraturan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas (Saputra & Marlius, 2024). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa peraturan kerja yang baik meningkatkan disiplin dan produktivitas (Radyasasmita & Suryaningsih, 2022a). Sementara itu, penelitian lain menemukan bahwa fleksibilitas peraturan juga penting agar karyawan dapat bekerja secara kreatif dan efisien (Egi Radiansyah & Muhammadiyah Kalianda, 2022). Budaya kerja positif secara konsisten terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja (Kaesang et al., 2021). Lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan komunikasi terbuka juga terbukti mendorong pencapaian kinerja lebih optimal (Ana Sichatul Fitria & Limgiani Limgiani, 2024). Dengan demikian, budaya kerja menjadi salah satu variabel moderasi penting dalam menentukan produktivitas kinerja karyawan (Syafriana Putri et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peraturan kerja dan budaya kerja secara simultan maupun parsial memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Mardiani & Khamdanah, 2022). Studi ini juga berusaha mengidentifikasi komponen peraturan dan budaya kerja yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas (Radyasasmita & Suryaningsih, 2022b). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan memberikan gambaran empiris yang relevan dengan kondisi organisasi saat ini. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi teoretis dalam memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara regulasi organisasi, budaya kerja, dan produktivitas. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi organisasi untuk merumuskan strategi peningkatan produktivitas melalui perbaikan peraturan kerja dan penguatan budaya kerja (Nabawi, 2019). Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang berbasis data bagi pengambil kebijakan dalam organisasi modern (Lestary & Harmon, 2017).

## 2. RESEARCH METHOD

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner yang dibuat melalui Google Form yang disebarakan kepada responden. Lokasi penelitian dilakukan di STIE Arlindo di Kota Bekasi, Jawa Barat. Jumlah responden adalah 100 orang yang merupakan pegawai STIE Arlindo yang terdiri atas tenaga kependidikan dan staf akademik.

### Model Pengujian Hipotesis

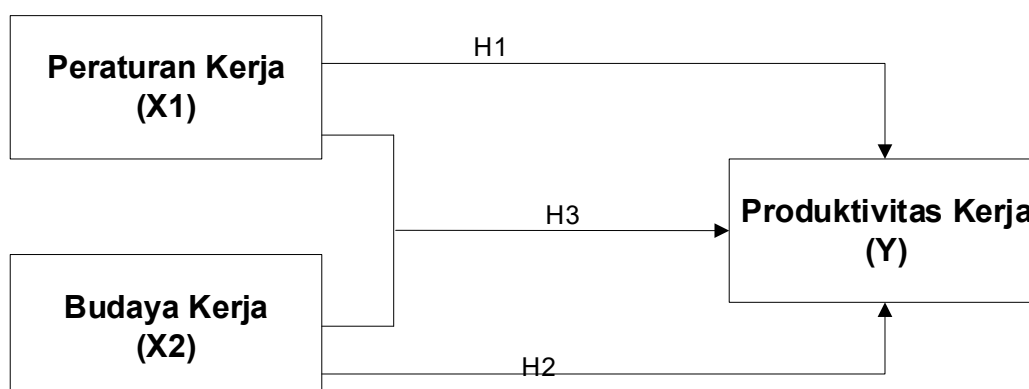
Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis antar variabel. Variabel penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent merupakan variabel bebas yang akan mempengaruhi dari variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Sedangkan Variabel dependent merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel Independen (X) terdiri dari Peraturan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2). Sedangkan variabel dependent yaitu produktivitas pegawai perguruan tinggi. Model pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Dari gambar 1. Kita dapat merumuskan hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Peraturan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi.

H2 : Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi.

H3 : Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi.



**Figure 1.** Model Pengujian Hipotesis Analisis Peraturan Kerja dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

### Metode Analisis Data

Setelah data kuisioner terkumpul, maka hasil data yang didapat dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis faktor. Karena uji validitas ini menunjukkan seberapa baik hasil-hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukur sesuai dengan teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Tingkat validitas instrumen dilihat pada tinggi rendahnya skor muatan pada masing-masing item penelitian pada konstruk yang dimaksud oleh item-item tersebut. Dalam menguji validitas konstruk menggunakan analisis faktor, dengan estimasi standardized loading harus sebesar 0,5 atau lebih, dan idealnya adalah 0,7 atau lebih. Reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Cronbach's coefficient alpha. Dalam pengukuran tersebut sebuah instrumen dinyatakan baik apabila koefisien reliabilitas dekat dengan 1,0. Reliabilitas instrumen dianggap lemah saat alpha kurang dari 0,60 dan dapat diterima saat alpha berada pada kisaran 0,70 serta dianggap baik saat alphan berada diatas 0,80.

Untuk pengujian hipotesis digunakan metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Dalam uji analisis regresi linear berganda ditentukan dengan hasil uji yang memiliki tingkat significant (Sig,) dibawah 0,05. Dengan signifikan dibawah 0,05 menunjukkan hasil hipotesis yang diuji memiliki tingkat keakuratan diatas 95 %.

## 3. RESULTS AND DISCUSSIONS

### Demographic Data

Berikut tabel yang menyajikan 100 responden pegawai STIE Arlindo yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebesar 53 % dan laki-laki 47 %. Jika dilihat dari usia, sebagian besar responden (40 %) berusia 31 tahun- 40 tahun. Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah Magister, yaitu sebesar 50 %. Jika dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden (100%) telah bekerja selama 1 tahun sampai dengan 2 tahun dikarenakan STIE Arlindo berdiri belum sampai 2 tahun.

**Table 1.** Respondent Data

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	47	47%
Perempuan	53	53%
Jumlah	100	100%
Usia	Jumlah	Prosentase
Dibawah 20 tahun	5	5%
Usia 20 tahun-30 tahun	25	25%
Usia 31 tahun-40 tahun	40	40%

Diatas Usia 40 tahun	30	30%
Jumlah	100	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	5	5%
Sarjana	45	45%
Magister	50	50%
Jumlah	100	100%
<b>Lama Bekerja</b>		
1 tahun - 2 tahun	100	100%
Jumlah	100	100%

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas data terhadap variabel yang diteliti, yaitu Peraturan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena lebih  $r$  hitung dari 0.300. Begitu juga untuk hasil uji reliabilitas data memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas diketahui bahwa untuk setiap variabel memiliki nilai alpha Cronbach diatas 0,70. Sehingga Peraturan Kerja, Budaya Kerja dan Produktivitas Pegawai dinyatakan Reliabel. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

### Pengaruh Peraturan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel perhitungan, dapat dijelaskan bahwa peraturan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan signifikansi nilai 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai R Kuadrat adalah 0,874, sehingga variasi dalam produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh peraturan kerja adalah 87,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Untuk menguji pengaruh peraturan kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

**Table 2.** Hasil Uji Peraturan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.368 <sup>a</sup>	.874	.398	1,673		
a. Predictors: (Constant), Peraturan Kerja						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.674	1.037		3.758	.000
	Peraturan kerja	.376	.059	.367	3.775	.011

a. Dependent Variables: Produktivitas Kerja

### Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel perhitungan, dapat dijelaskan bahwa budaya kerja mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,19 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi H2 diterima dan H0 ditolak. Nilai R Kuadrat adalah 0,967, sehingga variasi dalam produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh budaya kerja adalah 96,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat Tabel 3.

**Table 3.** Hasil Uji Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.348 <sup>a</sup>	.967	.387	1.642	

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.543	1.139		3.853	.000
	Budaya Kerja	.372	.052	.353	3.876	.021

a. Dependent Variables: Produktivitas Kerja

**Table 4.** Hasil Uji Pengaruh Peraturan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2631.455	3	877.152	73.781	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1289.161	104	12.396		
	Total	3920.617	107			

## Discussion

Dari hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa peraturan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani et al. (2021) yang menyatakan bahwa peraturan yang jelas dan terstruktur mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Ketika pegawai bekerja dengan pedoman yang tegas, adil, dan tidak membingungkan, mereka dapat menjalankan tugas secara lebih efisien sehingga produktivitas meningkat. Penelitian lain oleh Salsabila et al. (2022) juga menunjukkan bahwa peraturan kerja yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai. Rasa tanggung jawab tersebut berperan penting dalam membangun komitmen kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa peraturan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja, termasuk pada sektor industri maupun perusahaan layanan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Somantri et al. (2022) menemukan bahwa budaya kerja yang positif, seperti kerjasama tim, komunikasi terbuka, dan saling menghargai, mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika lingkungan kerja terasa nyaman dan mendukung, pegawai cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas sehingga produktivitas meningkat. Lebih lanjut, penelitian Vivin Tannia & Nyoman Yulianthini (2021) menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat membantu membangun kohesi dan rasa percaya antara pegawai dengan organisasi. Kepercayaan ini memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan faktor krusial dalam memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ibrahim & Thawil (2019) yang menyatakan bahwa peraturan kerja dan budaya kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi produktivitas pegawai. Peraturan kerja yang diterapkan secara konsisten mampu menciptakan kedisiplinan dan kejelasan tugas, sehingga pegawai dapat bekerja secara terarah dan efisien. Di sisi lain, budaya kerja yang positif mampu meningkatkan kenyamanan psikologis dan motivasi pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas. Kombinasi antara peraturan kerja yang baik dan budaya kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk mencapai kinerja terbaik. Dengan demikian,

kedua variabel tersebut terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

#### 4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peraturan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pertama, peraturan kerja yang jelas, terstruktur, dan diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Kedua, budaya kerja yang positif seperti komunikasi terbuka, kerja sama tim yang kuat, serta lingkungan kerja yang saling menghargai mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan psikologis, dan komitmen pegawai. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga produktivitas meningkat. Selain itu, kombinasi antara peraturan kerja yang baik dan budaya kerja yang kuat terbukti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peraturan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka organisasi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kedua aspek tersebut agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pegawai. Perusahaan perlu menyusun dan menerapkan peraturan kerja yang jelas, mudah dipahami, serta disosialisasikan secara berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai. Selain itu, evaluasi peraturan secara rutin sangat penting untuk memastikan bahwa aturan yang dibuat tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan kerja. Di sisi lain, penguatan budaya kerja yang positif seperti kerja sama, komunikasi terbuka, dan saling menghargai perlu terus ditingkatkan melalui berbagai kegiatan organisasi, pelatihan, maupun pembinaan perilaku. Pegawai diharapkan dapat terlibat aktif dalam menciptakan budaya kerja yang sehat sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan pada sektor industri atau wilayah yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

#### REFERENCES

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto*.
- Ana Sichatul Fitria, & Limgiani Limgiani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Anastasiar, Y., Ginting, B., Nainggolan, Y. M., Panjaitan, S. R., Panjaitan, H., Bherna, A., Nainggolan, D., & Program, M. S. (2024). The Effect of Leadership Style and Work Stress on Employee Performance at Efarina University Pematangsiantar. In *ProBusiness: Management Journal* (Vol. 15, Issue 6). [www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis](http://www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis)
- Bherna, A., Nainggolan, D., Panjaitan, H., Pardede, N. R., Septianty, A., Sagala, S. M., & Cahyani, D. S. (2024). Analysis of Employee Placement on Employee Performance at the Regional Secretariat of the City of Pematangsiantar in 2024. In *ProBisnis: Journal of Management* (Vol. 15, Issue 6). [www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis](http://www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis)
- Dwiyansah, P., Asteria, B., StudiManajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, S. (2021). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 5, Issue 2). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Egi Radiansyah, H., & Muhammadiyah Kalianda, S. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CABANG WINDU KARSA BAKAUHENI LAMPUNG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Kaesang, S. V., Johnly, R., Ventje, P., Program, T., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5).
- Kanda Saepudin, A. K. S., & Rahmat Arifin, I. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 40–48. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.248>

- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Maulidyah, P., & Larasati, A. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Noviyanti, K., & Sundari, O. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 109–124.
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022a). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. In *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* (Vol. 5, Issue 1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022b). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. In *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* (Vol. 5, Issue 1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA SANJUNG BUANA SIJUNJUNG*. 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Syafrina Putri, N., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 6. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>