

BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HERBAL SALAM

Asep Jamaludin¹, Asrul², Deni Angreani³, Warsino⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, Bekasi^{1,2,3}, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta⁴

¹ jasep.herbalsalam@gmail.com

² asrulguchi.riantari@gmail.com

³ denianguanisutomo@gmail.com

⁴ warsino@gmail.com

Informasi artikel

Diterima :

05 Juni 2026

Direvisi :

04 Agustus 2026

Disetujui :

30 September 2026

ABSTRACT

This study analyzes the influence of organizational culture, work motivation, and work facilities on employee performance at PT Herbal Salam, an herbal MSME applying Good Traditional Medicine Manufacturing Practice standards. The study used a quantitative survey with a census of 73 permanent staff employees. Data were collected through questionnaires and analyzed with multiple linear regression using SPSS version 26. Results show that organizational culture and work facilities have positive and significant effects, while work motivation has no significant partial effect. Together, the variables explain 78.3% of employee performance. The findings indicate that value-based culture and adequate facilities are key strategies for improving employee performance in regulated herbal MSMEs.

Keywords : *employee performance, herbal MSME, organizational culture, work facilities, work motivation*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan perusahaan menghasilkan output yang berkualitas, memenuhi target kerja, dan menjaga keberlanjutan usaha. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, kesempatan, dan dukungan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020; Robbins & Judge, 2017). Pada industri obat tradisional dan herbal, kinerja karyawan memiliki arti yang lebih strategis karena berhubungan dengan kepatuhan terhadap standar mutu, konsistensi proses produksi, keamanan produk, dan kepercayaan konsumen.

PT Herbal Salam merupakan UMKM produsen obat herbal yang menerapkan standar Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik (CPOTB). Standar tersebut menuntut penguatan

sistem mutu, personalia, bangunan dan fasilitas, peralatan, produksi, penyimpanan, pengawasan mutu, dokumentasi, dan aspek teknis lain yang relevan dengan industri obat tradisional (Badan Pengawas Obat dan Makanan, 2021). Kondisi ini membuat pengelolaan karyawan tidak cukup dipahami dari sisi produktivitas, tetapi perlu dikaitkan dengan budaya kerja, motivasi, fasilitas, dan kepatuhan operasional.

Perusahaan ini memiliki karakter yang menarik untuk diteliti. PT Herbal Salam telah beroperasi sejak tahun 2010, mengalami tiga kali pergantian kepemilikan, dan mengembangkan budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam. Pada saat yang sama, perusahaan menghadapi tantangan khas UMKM, antara lain keterbatasan sumber daya, sistem produksi yang masih bersifat semi-manual, serta kebutuhan menjaga loyalitas karyawan di tengah keterbatasan kompensasi. Tingkat turnover yang relatif rendah, yaitu sekitar 15%, menunjukkan bahwa terdapat faktor nonfinansial yang berpotensi menjelaskan kinerja dan loyalitas karyawan.

Budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja merupakan tiga faktor yang banyak digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan. Budaya organisasi membentuk nilai, norma, dan cara kerja bersama. Motivasi kerja mendorong kesediaan individu untuk mencapai target. Fasilitas kerja menyediakan dukungan fisik dan teknis agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif. Pada UMKM herbal yang terregulasi, ketiga faktor tersebut menjadi relevan karena karyawan bekerja dalam situasi yang menuntut kedisiplinan proses, ketelitian, dan kepatuhan mutu.

Studi mengenai hubungan budaya organisasi, motivasi, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Meski demikian, kajian yang menempatkan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks UMKM herbal yang menerapkan standar CPOTB masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Herbal Salam, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi penguatan strategi pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM herbal yang menghadapi tuntutan kualitas dan kepatuhan regulasi.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian hasil kerja berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Armstrong dan Taylor (2020) menempatkan kinerja sebagai hasil interaksi antara tujuan kerja, kompetensi, dukungan manajerial, serta sistem organisasi.

Dharma (2004) mengemukakan tiga dimensi pengukuran kinerja, yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu. Dalam industri herbal, dimensi kualitas memiliki bobot penting karena berkaitan langsung dengan standar produksi, kepatuhan prosedur, dan keamanan produk.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar, nilai, dan keyakinan yang dipelajari anggota organisasi dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Schein, 2010). Denison (1990) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi sumber efektivitas karena membentuk keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan kejelasan misi.

Soedjono (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendukung kinerja apabila nilai-nilai organisasi selaras dengan strategi, pola kepemimpinan, dan perilaku kerja. Pada PT Herbal Salam, budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam menjadi kerangka normatif yang memengaruhi disiplin, kebersamaan, dan makna kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Maslow (1943) menjelaskan motivasi melalui hierarki kebutuhan, sedangkan Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) membedakan faktor higienis dan faktor motivator. Dalam *perspektif self-determination theory*, Deci dan Ryan (2000) menekankan pentingnya kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial dalam membangun motivasi intrinsik.

Motivasi dapat memengaruhi kinerja apabila dorongan bekerja terhubung dengan tujuan organisasi, penghargaan yang adil, dan kesempatan berkembang. Namun, dalam organisasi yang memiliki budaya kuat, sebagian pengaruh motivasi dapat terintegrasi ke dalam norma, makna, dan kebiasaan kerja sehari-hari.

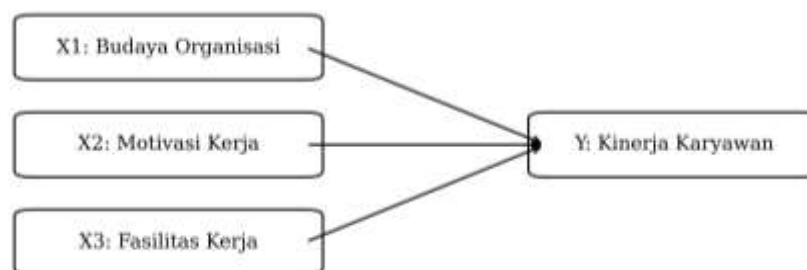
Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Fasilitas dapat mencakup ruang kerja, peralatan, pencahayaan, suhu ruangan, sistem keselamatan, area istirahat, dan dukungan teknis lain. Mulyapradana dan Hatta (2016) membedakan fasilitas utama yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan fasilitas pendukung yang menunjang kenyamanan kerja.

Fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan bekerja lebih efisien, aman, dan nyaman. Penelitian pada konteks organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Anam & Rahardja, 2017; Asri et al., 2019; Jufrizen, 2021). Pada industri herbal, fasilitas kerja juga berhubungan dengan pengendalian mutu dan kepatuhan terhadap prosedur produksi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penelitian ini menempatkan budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hubungan antarkonsep tersebut dirumuskan dalam kerangka pemikiran berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H3: fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H4: budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Desain penelitian adalah *explanatory research* karena bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan secara *cross-sectional* melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan langsung kepada responden.

Objek penelitian adalah PT Herbal Salam. Populasi penelitian berjumlah 93 orang karyawan. Sampel ditentukan melalui pendekatan sensus terhadap 73 karyawan level staf tetap.

Top management, PJS manajer, dan staf non-organik tidak dimasukkan sebagai responden karena karakter pekerjaan dan posisi organisasionalnya berbeda dari staf tetap.

Tabel 1. Komposisi Populasi dan Sampel Penelitian

Kategori Karyawan	Jumlah	Keterangan
Direktur	2	Dieksklusi
Manajer	5	Dieksklusi
PJS Manajer	1	Dieksklusi
Staf Non-Organik	12	Dieksklusi
Staf Tetap	73	Sampel penelitian
Total	93	N = 73

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Penelitian ini menggunakan empat variabel. Budaya organisasi (X_1) diukur melalui 10 item, motivasi kerja (X_2) melalui 8 item, fasilitas kerja (X_3) melalui 9 item, dan kinerja karyawan (Y) melalui 9 item. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson product-moment dengan kriteria r -hitung lebih besar daripada r -tabel pada taraf signifikansi 0,05. Seluruh item memiliki nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel 0,2303, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0,70$. Nilai reliabilitas masing-masing variabel adalah budaya organisasi 0,842, motivasi kerja 0,795, fasilitas kerja 0,818, dan kinerja karyawan 0,856. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik.

Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t , dan uji simultan. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 0,05. Penggunaan regresi linier berganda sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Hair et al., 2019; Sekaran & Bougie, 2016).

ALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	82,2%
	Perempuan	13	17,8%
Umur	18-24 tahun	8	11,0%
	25-34 tahun	47	64,4%
	35-44 tahun	14	19,2%
	≥ 45 tahun	4	5,4%
Pendidikan	SMA/Sederajat	63	86,3%
	D3	6	8,2%
	S1	4	5,5%
Masa Kerja	1-3 tahun	4	5,5%
	4-6 tahun	39	53,4%
	≥ 7 tahun	30	41,1%

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu 60 orang atau 82,2%. Kelompok umur terbesar berada pada rentang 25-34 tahun, yaitu 47 orang atau 64,4%. Pendidikan terakhir responden didominasi SMA/ sederajat, yaitu 63 orang atau 86,3%. Berdasarkan masa kerja, 39 responden atau 53,4% telah bekerja selama 4-6 tahun, sedangkan 30 responden atau 41,1% telah bekerja selama tujuh tahun atau lebih. Komposisi ini menunjukkan tingkat retensi karyawan yang relatif kuat.

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Dev	Min	Max
Budaya Organisasi (X_1)	4,12	0,534	2,50	5,00
Motivasi Kerja (X_2)	3,84	0,618	2,33	5,00
Fasilitas Kerja (X_3)	3,91	0,543	2,67	5,00
Kinerja Karyawan (Y)	4,18	0,512	3,00	5,00

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Seluruh variabel memiliki nilai mean di atas 3,80 pada skala 1-5. Kinerja karyawan memiliki mean tertinggi sebesar 4,18, diikuti budaya organisasi sebesar 4,12, fasilitas kerja sebesar 3,91, dan motivasi kerja sebesar 3,84. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi, motivasi, fasilitas, dan kinerja mereka.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,156, lebih besar daripada 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF budaya organisasi sebesar 1,324, motivasi kerja sebesar 1,287, dan fasilitas kerja sebesar 1,456. Seluruh nilai VIF berada di bawah 10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan sebaran residual yang acak, sehingga model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-hitung	p-value	Keterangan
Konstanta	1,353	0,389	3,476	0,001	-
Budaya Organisasi (X_1)	0,400	0,076	5,290	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	0,082	0,063	1,302	0,197	Tidak signifikan
Fasilitas Kerja (X_3)	0,477	0,071	6,749	0,000	Signifikan

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil regresi, persamaan yang diperoleh adalah $Y = 1,353 + 0,400X_1 + 0,082X_2 + 0,477X_3$. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,400 menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi diikuti peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai p sebesar 0,000 menunjukkan pengaruh tersebut signifikan pada taraf 0,05.

Koefisien motivasi kerja sebesar 0,082 menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi nilai p sebesar 0,197 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Koefisien fasilitas kerja sebesar 0,477 dengan nilai p 0,000 menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai R^2 sebesar 0,783 menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,3% variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, dan karakteristik individu.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,400$; $p = 0,000$), sehingga H1 diterima. Temuan ini sejalan dengan teori yang menempatkan budaya organisasi sebagai sumber efektivitas karena membentuk keterlibatan, konsistensi, dan kejelasan misi (Denison, 1990; Schein, 2010), serta konsisten dengan temuan empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada konteks Indonesia maupun internasional (Paais & Pattiruhu, 2020; Shahzad, 2014). Pada PT Herbal Salam, budaya berbasis nilai-nilai Islam tampak berfungsi sebagai kerangka normatif yang mendorong kedisiplinan, kebersamaan, dan makna kerja karyawan, sebagaimana diungkapkan Soedjono (2005) bahwa budaya organisasi mendukung kinerja apabila nilai organisasi selaras dengan perilaku kerja sehari-hari. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian pada sektor jasa lain yang menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung (Girsang, 2019; Wahjoedi, 2021). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bergantung pada konteks organisasi dan ada tidaknya variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi. Pada PT Herbal Salam, kepatuhan terhadap standar CPOTB kemungkinan memperkuat internalisasi nilai budaya ke dalam perilaku kerja harian, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja tampak lebih langsung.

Motivasi kerja menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,082$; $p = 0,197$), sehingga H2 tidak didukung oleh data. Dalam perspektif self-determination theory, motivasi yang berkelanjutan memerlukan dukungan terhadap kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial (Deci & Ryan, 2000). Temuan ini konsisten dengan penelitian yang juga menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diuji bersama variabel budaya atau lingkungan kerja (Widyastuti et al., 2026; Wahjoedi, 2021). Kondisi ini berbeda dengan sejumlah penelitian, baik nasional maupun internasional, yang menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Azhari & Romilah, 2025; Paais & Pattiruhu, 2020; Pancasila et al., 2020). Perbedaan arah temuan ini dapat dijelaskan oleh dua kemungkinan. Pertama, sebagian unsur motivasi telah terintegrasi ke dalam budaya organisasi yang kuat, sehingga pengaruh motivasi individual tidak tampak dominan ketika diuji bersama budaya organisasi dan fasilitas kerja. Kedua, motivasi ekstrinsik belum sepenuhnya menjadi faktor pembeda karena sebagian karyawan masih menghadapi keterbatasan kompensasi, sehingga kebutuhan otonomi dan keterhubungan sosial belum terpenuhi secara memadai untuk mendorong kinerja secara independen.

Fasilitas kerja menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,477$; $p = 0,000$), sehingga H3 diterima. Temuan ini relevan dengan karakter perusahaan manufaktur herbal yang membutuhkan dukungan sarana kerja, pengaturan ruang, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan peralatan produksi (Mulyapradana & Hatta, 2016). Hasil ini sejalan dengan kajian empiris yang menempatkan fasilitas dan lingkungan kerja sebagai faktor pendukung kinerja dan produktivitas pada berbagai sektor, baik pada konteks nasional maupun internasional (Anam & Rahardja, 2017; Jufrizen, 2021; Yandi et al., 2023; Pawirosmarto et al., 2017). Fasilitas yang memadai membantu karyawan bekerja lebih nyaman, aman, dan efisien, sehingga kepatuhan terhadap prosedur mutu dapat dijaga secara konsisten.

Secara simultan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H4 diterima), dengan kontribusi penjelasan sebesar

78,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pada UMKM herbal yang terregulasi memerlukan pendekatan terpadu. Secara ringkas, sintesis dari ketiga hipotesis parsial menunjukkan pola yang khas pada PT Herbal Salam, yakni budaya organisasi dan fasilitas kerja berperan sebagai penentu kinerja yang lebih kuat dibandingkan motivasi kerja secara individual, berbeda dari sebagian studi lain yang menemukan pola sebaliknya. Pola ini mengafirmasi pandangan bahwa pada organisasi dengan budaya bernilai kuat dan tuntutan kepatuhan mutu yang tinggi, penguatan budaya organisasi perlu diikuti dengan penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan sistem motivasi yang lebih terstruktur, agar karyawan memiliki nilai kerja yang kuat, dukungan lingkungan kerja yang memadai, dan dorongan personal untuk mencapai target organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Herbal Salam. Motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara parsial. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menunjukkan koefisien paling besar dibandingkan dengan variabel lain. Secara simultan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi penjelasan sebesar 78,3%.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan budaya organisasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja dalam konteks UMKM herbal yang menerapkan standar CPOTB. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada organisasi manufaktur herbal berskala UMKM, fasilitas kerja dan budaya organisasi dapat menjadi penentu kinerja yang lebih kuat dibandingkan dengan motivasi kerja secara individual.

Manajemen PT Herbal Salam disarankan memperkuat pelembagaan budaya organisasi berbasis nilai melalui program internal yang sistematis, konsisten, dan terukur. Perusahaan juga perlu melanjutkan perbaikan fasilitas kerja, terutama fasilitas yang langsung berhubungan dengan keamanan, kenyamanan, efisiensi produksi, dan kepatuhan mutu. Selain itu, sistem motivasi dan kompensasi perlu dievaluasi agar lebih sejalan dengan kebutuhan karyawan dan standar ketenagakerjaan yang berlaku.

Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan desain cross-sectional. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak UMKM herbal, menggunakan desain longitudinal, serta menguji variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi karyawan.

REFERENSI

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502–512.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asri, N. W., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 78–92.
- Azhari, M., & Romilah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 265–280. <https://doi.org/10.46975/p35vq266>
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2021). Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penerapan Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik. Badan Pengawas Obat dan Makanan.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Dharma, A. (2004). *Manajemen prestasi kerja*. Rajawali Press.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 4(2), 159–170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory Of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mulyapradana, A., & Hatta, I. H. (2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1), 45–58.
- Paaais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership Toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Shahzad, F. (2014). Impact of Organizational Culture on Employees’ Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Soedjono, S. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 22–47.
- Wahjoedi, T. (2021). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Work Motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11(7), 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Widyastuti, I., Yasmir, Y., Esdhona, H., & Rusnaini, S. (2026). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 9701–9710. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5296>

Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jimanggis: Jurnal Ilmiah Manajemen Agribisnis*, 4(1), 31–42.