

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOMARCO PRISMATAMA

Triana Kris Sandi^{1*}, Puji Zaqiah¹, Nadia Nurul Aulia¹, Revaliani Siti Anzani¹, Sera Nurwahidah¹, Ernawati¹

¹Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya

*e-mail : trianakrissandi04@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama, salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap keberhasilan kegiatan perusahaan, sebagai pelaksana utama yang berpotensi besar untuk mencapai hasil maksimal dan kinerja karyawan secara langsung berkontribusi pada tujuan bisnis. Motivasi kerja menjadi faktor krusial yang mendorong semangat dan dedikasi kerja individu agar dapat berintegrasi dan berkolaborasi dalam mencapai kepuasan kerja, serta budaya kerja yang positif, sebagai lingkungan yang mendukung produktivitas, menjadi fokus utama penelitian ini. Budaya organisasi juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun, di PT. Indomarco Prismatama, penerapan motivasi belum optimal, yang berakibat pada kinerja karyawan yang belum mencapai target yang diharapkan. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Dari analisis delapan jurnal (2020-2025) tersebut menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan, dengan persentase pengaruh bervariasi antara 27,6% hingga 66,1%. Dengan memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan sumber daya manusia di PT. Indomarco Prismatama.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja, Pengaruh

Abstract

The objective of this study is to analyze the impact of motivation and work culture on employee performance at PT Indomarco Prismatama, a prominent retail entity in Indonesia. Human resources play a pivotal role in the execution of corporate activities, given their capacity to yield optimal outcomes. Work motivation is a critical factor that fosters individual work enthusiasm, thereby facilitating integration and collaboration to achieve job satisfaction. Organizational culture has been demonstrated to have a substantial impact on performance enhancement. However, at PT Indomarco Prismatama, the application of motivation has not been optimal, resulting in employee performance that has not reached the expected target. This research identifies several factors that influence employee motivation, such as corporate culture, work environment, and opportunities for career development. An analysis of eight journals spanning the years 2020 to 2025 revealed a positive and significant correlation between work motivation and employee performance, with the percentage of influence ranging from 27.6% to 66.1%. It is hypothesized that by comprehending the impact of motivation on employee performance, companies will be able to develop more effective strategies to enhance employee motivation and performance. It is anticipated that this research will have a substantial impact on the development of human resources at PT Indomarco Prismatama.

Keyword : Influence, Performance, Work Culture, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di suatu organisasi, mencakup keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka yang menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan, serta menjadi aset berharga yang perlu dikelola melalui fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi untuk memastikan produktivitas dan pertumbuhan organisasi. SDM bisa dilihat secara mikro (anggota organisasi) atau makro (populasi usia kerja suatu negara). Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mengoptimalkan kinerja individu dan kelompok dalam organisasi. Tujuan ini dapat dipecah menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Peningkatan produktivitas tenaga kerja: Melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan produktif.

2. Mencapai keunggulan kompetitif: Perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan baik akan mendapatkan keunggulan kompetitif melalui tenaga kerja yang terampil dan bermotivasi tinggi.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang positif: Dengan mengelola hubungan antara karyawan dan perusahaan secara profesional, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menjaga semangat tim.
4. Mengurangi turnover karyawan: Dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan kesejahteraan yang baik, perusahaan dapat mempertahankan karyawannya lebih lama.

Manajemen SDM memiliki berbagai fungsi utama dalam pengelolaan tenaga kerja, antara lain:

1. Perencanaan SDM: Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan visi dan misi perusahaan di masa depan. Perencanaan ini mencakup prediksi kebutuhan karyawan baru, penggantian karyawan yang pensiun atau keluar, serta perencanaan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Proses merekrut dan memilih karyawan yang memiliki kompetensi SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Melatih dan mengembangkan keterampilan karyawan agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja dan memperkuat kemampuan mereka di bidang pekerjaan masing-masing.
4. Penilaian Kinerja: Evaluasi berkala untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Pengelolaan Kompensasi dan Benefit: Memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi karyawan dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan lainnya.

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bisa dilakukan untuk mengembangkan keterampilan sumber daya manusia di Perusahaan :

1. Mengadakan Pelatihan : Strategi umum pengembangan SDM adalah mengadakan pelatihan yang diikuti oleh seluruh karyawan. Beberapa jenis pelatihan yang umum diadakan adalah pelatihan keterampilan, tim, kreatifitas, dan lain-lain.
2. Memberikan Fasilitas Pendidikan : Aktivitas pengembangan ini juga kerap dilakukan oleh perusahaan, di mana manajemen akan memberikan fasilitas pendidikan formal lanjutan kepada pegawai yang ditunjuk. Selain untuk meningkatkan keterampilan pegawai, memberikan fasilitas pendidikan juga dapat memenuhi kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan perusahaan.
3. Terbuka Terhadap Ide : Dengan membuka diskusi serta kesempatan untuk karyawan memberikan ide-nya, Anda bisa mengembangkan keterampilan karyawan dalam brainstorming dan riset. Jika ide direalisasikan, harapannya inovasi tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Alhasil, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan perusahaan dapat semakin bertumbuh.
4. Memberikan Penghargaan : Untuk mengapresiasi pencapaian pegawai, Anda bisa memberikan penghargaan berupa bonus, kenaikan gaji, sertifikat, atau hadiah. Selain bentuk penghargaan atas prestasi pegawai, upaya ini diharapkan dapat memotivasi karyawan lainnya untuk dapat bekerja lebih baik lagi.
5. Melakukan Rotasi Kerja : Rotasi kerja dapat dilakukan ketika manajemen menemukan karyawan yang performanya kurang optimal. Berdasarkan evaluasi dan penyebab kurang optimalnya kinerja, manajemen dapat melakukan rotasi kerja ke bagian lain atau menerapkan skema baru.

Faktor Penentu Kualitas SDM menyebutkan beberapa faktor yaitu Pendidikan dan pengalaman, Motivasi dan semangat kerja, Sikap dan perilaku positif, Lingkungan kerja yang mendukung, dan Keahlian profesional sesuai bidangnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam seluruh aktivitas operasional perusahaan karena memiliki potensi dalam menjalankan fungsi untuk kegiatan perusahaan, oleh sebab itu potensi sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu adalah sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi. SDM dikatakan salah satu faktor yang penting karena termasuk dalam penggerak utama yang akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh motivasi karyawan dan

kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan membaik dan tujuan perusahaan akan terwujud [1].

Dimana motivasi kerja dan budaya organisasi memainkan peran kunci dalam setiap perusahaan, memastikan setiap individu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Optimalisasi kinerja karyawan merupakan salah satu dalam upaya yang perlu dilakukan agar karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Bahwa motivasi yaitu kekuatan pendorong dalam mengerakkan etos kerja seseorang, mendorong mereka supaya bersikap positif dan kooperatif dalam segala upaya mencapai kepuasan kerja, serta menciptakan motivasi dalam proses pelaksanaan tugas. Motivasi merupakan hal penting dan dibutuhkan oleh karyawan, kehadirannya menandakan adanya faktor yang mendukung, mendorong, dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bekerja lebih giat guna mencapai hasil maksimal [2].

Dengan itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai keberhasilan pelayanan dan efisiensi operasional. Motivasi kerja merupakan komponen penting yang dapat memengaruhi terhadap kinerja tersebut. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Tanpa motivasi yang cukup, karyawan cenderung menunjukkan penurunan semangat, produktivitas dan loyalitas. Kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat digapai oleh individu atau kelompok di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan [3]. Kinerja harus dilakukan dengan cara yang sah dan tanpa melanggar etika. Kinerja adalah hasil dari tanggung jawab seseorang untuk kegiatan perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dalam waktu tertentu. Kinerja sebagai prestasi kerja seorang karyawan yang didasarkan pada kuantitas dan kualitas yang ingin dicapainya saat melaksanakan tanggung jawabnya [4].

Prinsip dan keyakinan suatu organisasi menentukan budaya organisasinya, yang menentukan bagaimana perusahaan menjalankan semua operasinya. Budaya kerja memiliki peran penting dalam mencapai sebuah tujuan. Budaya kerja yang positif dapat menginspirasi pegawai untuk bekerja keras dan produktif. Bahwa budaya Dalam organisasi, pekerjaan dianggap sebagai komitmen, komitmen yang didasarkan pada persetujuan anggota organisasi tentang prinsip dan kebiasaan. Komitmen ini berfungsi sebagai pedoman untuk perilaku dan penyelesaian masalah dalam organisasi [5]. Budaya organisasi merupakan segala sesuatu yang dilakukan di sini. Budaya dalam suatu organisasi berisi kumpulan pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilai yang kemudian diwujudkan dalam perilaku para anggotanya, mulai dari pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi, hingga harapan untuk masa depan [6].

PT Indomarco Prismatama salah satu perusahaan ritel yang berpengaruh di Indonesia dengan jaringan minimarket yang tersebar luas yang telah berkembang menjadi jaringan ritel waralaba yang sekarang menjadi salah satu aset nasional. Berdiri tahun 1988, Indomaret semakin berpengalaman dalam pengoperasian toko retail dengan skala besar. Mempekerjakan lebih dari 190.000 anak bangsa dan didukung oleh 37 pusat distribusi & 27 depo, Indomaret berkembang pesat di seluruh nusantara dengan volume penjualan lebih dari Rp 100 triliun per tahun [7]. Karyawan memainkan peran penting sebagai pusat layanan langsung kepada pelanggan untuk keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan ritel yang ketat. Perusahaan ini harus terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja mereka tetap optimal dalam aktivitasnya. Ada korelasi positif antara motivasi pekerja dan budaya tempat kerja terhadap kinerja mereka, menurut penelitian empiris yang dilakukan di unit kerja PT Indomarco Prismatama. Namun, perbedaan dalam aspek motivasi yang berpengaruh di tiap tempat menunjukkan bahwa kajian literatur yang lebih luas diperlukan untuk mengkonsolidasikan hasil penelitian. Oleh karena itu, maksud dari melakukan penelitian ini adalah untuk mempelajari dan menganalisis penelitian sebelumnya tentang bagaimana budaya kerja dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja dari karyawan PT. Indomarco Prismatama. Studi ini menggunakan cara studi literatur dan analisis deskriptif.

METODE PENELITIAN

Fokus dari studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yang menggabungkan dokumen dan analisis deskriptif dalam penelitian. Pengumpulan data pustaka, pembacaan, pencatatan, dan penyusunan dokumen penelitian adalah semua bagian dari metode dolumen. Metode studi literatur adalah teknik untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis literatur atau sumber informasi yang relevan [8]. Untuk memperoleh pemahaman dan

informasi yang lebih baik tentang subjek yang akan diteliti, metode ini melibatkan membaca berbagai sumber, seperti buku, artikel, laporan dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut perolehan dari studi yang dilakukan peneliti menyatakan terdapat tujuh jurnal yang terbit pada tahun 2020 hingga 2025 terkait dengan topik penelitian, berdasarkan penelusuran atau pencarian dari penelitian terdahulu yang relevan. Dalam jurnal pertama berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2", penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 ini mengemukakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 0,276 atau jika direpresentasikan sebesar 27,6%, sementara itu sebanyak 72,4% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya. Studi ini mengungkapkan bahwa pengaruh dorongan kerja cukup positif, tetapi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan meskipun motivasi berperan, masih terdapat aspek lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja [9].

Judul jurnal kedua yang diterbitkan adalah "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Cabang Prismatama Lampung". Studi ini menyelidiki dua komponen penting terkait motivasi dan tempat kerja yang mempengaruhi pada suatu efektivitas karyawan. Tujuan utama yang dilakukan dari studi ini adalah untuk memahami seberapa besar kedua komponen tersebut mempengaruhi pencapaian kerja pada PT. Indomarco Cabang Prismatama Lampung ini. Perolehan yang dapatkan dari studi ini menemukan bahwa dengan nilai 2,141 dan nilai signifikansi statistik 0,039 di bawah 0,05, inspirasi kerja berpengaruh dalam positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, tingkat motivasi kerja karyawan sebanding dengan kinerja para pekerja [10].

Jurnal ketiga ini juga mengonfirmasi temuan sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Lampung. Berdasarkan studi ini, memperlihatkan bahwa tekad kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pekerja di PT. Indomarco Prismatama Lampung. Hal ini disebabkan oleh persentase pengaruh motivasi sebesar 46,24%, bersama dengan persentase komponen lain yang memengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,76%. Dengan demikian, ada korelasi yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Lampung [11]. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi merupakan elemen penting dalam menentukan kinerja karyawan; karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan fokus pada mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan motivasi sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya mereka.

Jurnal keempat dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Parung". Yang menemukan bahwa motivasi adalah salah satu elemen utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Parung, dengan persentase 66,1%. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja [12]. Temuan studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam memperbaiki keproduktifan karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi seseorang di tempat kerja, semakin baik kinerjanya. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang harus dipertimbangkan manajemen jika ingin meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini diterbitkan dalam jurnal kelima "Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur". Budaya kerja di PT Indomarco Prismatama cabang Cakung Timur berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,023 atau di bawah 0,05. Singkatnya, telah terbukti bahwa budaya organisasi yang dibangun oleh perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja seorang karyawan [13]. Penelitian pada jurnal keenam dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Bali" Dengan nilai 4,064 dan nilai signifikan uji t 0,000, atau di bawah 0,05, penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja adalah faktor utama yang mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Dengan demikian, motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dan signifikan kepada kinerja karyawan PT

Indomarco Prismatama cabang Bali [14]. Selanjutnya, studi yang diterbitkan dalam jurnal ketujuh dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama”. Studi ini menemukan bahwa budaya perusahaan atau budaya korporat sangat mempengaruhi kemampuan karyawan PT. Indomarco Prismatama Kebayoran Lama. Penemuan ini memperkuat pentingnya komponen internal organisasi terhadap kualitas kinerja karyawan, meskipun uraian tidak mencakup data [15].

KESIMPULAN

Dalam PT Indomarco Prismatama, ada beberapa kesimpulan penting tentang dampak budaya organisasi atau perusahaan dan motivasi kerja kepada kemampuan karyawan. Kesimpulan ini didasarkan pada penelusuran dan analisis tujuh jurnal ilmiah yang relevan dari tahun 2020 hingga 2025:

1. Persentase pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam berbagai studi berkisar antara 27,6% hingga 66,1% menunjukkan bahwa faktor ini merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas dan performa individu.
2. Beberapa penelitian menemukan nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien regresi positif, yang menandakan bahwa nilai-nilai organisasi, norma, dan kebiasaan kerja yang positif dapat mempengaruhi semangat kerja, loyalitas, serta keterlibatan karyawan.
3. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variable-variabel tersebut jika digabungkan dapat menjelaskan lebih dari 70% variasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta. 2020.
- [2] Ardian, N. Pengaruh Incentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 4(2), 119–132. 2019.
- [3] Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 786–793. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1016>. 2024.
- [4] Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>. 2024.
- [5] Yunita, M., & Hidayat, R. S. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Iss Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin. *Value*, 1(1), 31–49. <https://doi.org/10.36490/value.v1i1.89>. 2020.
- [6] Wahyuddin, H. Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56. 2022.
- [7] PT Indomarco Prismatama. <https://www.indomaret.co.id/tentang-kami/tentang-indomaret/>. 2025.
- [8] Munib, A., & Wulandari, F. Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 160–172. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154>. 2021.
- [9] Safitri, M., & Supiandi, G. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 43. <https://doi.org/10.32493/j.perksi.v1i1.9978>. 2021.
- [10] Ardansyah, Ningsih, H., Ningsih, F., & Pratowo, B. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Cabang Lampung. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 5(1), 2746–2552. 2024.
- [11] Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Lampung. In *Jurnal Mitra Manajemen* (Vol. 4, Issue 6, pp. 990–1001). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>. 2020.
- [12] Syamsudin et al. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Parung. *Jurnal SeMaRaK* 21 June 2022. 2022.
- [13] Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 786–793. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1016>. 2024.
- [14] Wertisari, N. L. G. A., Rihayana, G., & Putra, B. N. K. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali*. 6, 109–123. 2025.
- [15] Maduningtias, L. et al. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. Vol. 5 No. 4 (2022): JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan). 2022.