

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, PENDIDIKAN DASAR, DAN PENDIDIKAN MENENGAH KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI****Eric Geovani Darmawan**

Universitas Muhammadiyah Jakarta

[ericzapin@gmail.com](mailto:ericzapin@gmail.com)**Informasi artikel**

25 Februari 2024

Direvisi :

07 April 2024

Disetujui :

13 Mei 2024

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance. This research uses a survey method with a questionnaire as the instrument. The respondents for this research were 50 employees at the Ministry of Education, Culture, Research and Technology. The sampling process uses a non-probability sampling technique using an associative quantitative approach using primary data. The data analysis technique used is SPSS Version 20.*

*These results show that organizational culture has a positive effect where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.568 > 2.011$ ), and is not significant with a value of sig. greater than 0.05 or 0.13*

*> 0.05 or 5% of Employee Performance. The work environment has a positive effect where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.013 > 2.011$ ) and is significant with a value of  $0.000 < 0.05$  or 5% on employee performance. Together, Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) have a positive relationship and from the results of the F test they simultaneously have a significant effect on employee performance with a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $32,966 > 3.195$ ) with a significant value of 0.000 which is smaller than 0, 05 or 5% of Employee Performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN (huruf kapital, times new roman 12, cetak tebal)**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya dengan semaksimal mungkin. Menurut Handoko (2009 : 233) menyatakan bahwasannya sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka terhadap organisasi. Apabila suatu perusahaan ingin berkembang dengan pesat maka perusahaan tersebut harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kinerja yang baik, situasi ini juga akan berlaku pada perusahaan yang organisasinya ini bergerak dalam pelayanan publik.

Sumber daya manusia dinilai bertanggung jawab atas keberlangsungan suatu organisasi sehingga eksistensinya harus selalu dijaga, diperhatikan, dan dikembangkan. Kekuatan sumber daya manusia terbentuk dari sifat yang melekat pada suatu individu serta lingkungan yang di tempatinya sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh suatu organisasi atau perusahaan akan menciptakan kinerja yang di harapkan akan membawa kemajuan bagi organisasi maupun perusahaan.

Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (Setditjen PAUD Dasmen) merupakan suatu unit eselon I dibawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang mempunyai tugas menyelenggarakan pembuatan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Permendikbud No. 45, 2019). Setditjen PAUD Dasmen merupakan unit kerja yang mempunyai tugas serta fungsi salah satunya yaitu melaksanakan pelayanan administrasi dan koordinasi pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Tugas dan fungsi unit kerja pada Setditjen PAUD Dasmen meninjau pada pengembangan visi dan misi yang sudah ada pada kementerian.

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang menyesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012 : 9). Menurut Hasibuan (2006 : 94) mengemukakan bahwasannya pengertian kinerja adalah hasil akhir dari tugas yang sudah di kerjakannya, oleh karena itu dasar dari kinerja tersebut adalah atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Robbins (2003 : 305) budaya organisasi merupakan sistem dalam artian bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai juga merupakan perusahaan yang harus memberikan kesempatan kepada pegawai nya dalam hal bereksperimen, berinovasi, mencari peluang baru, dan mengambil resiko. Dengan memberikan ruang kreasi dan kreatif kepada pegawai nya, maka dari itu tingkat produktivitas dalam bidang kreatif bisa meningkat sangat pesat.

Menurut Isandi (2004 : 134) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja maupun pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai (Y)**

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 67) Kinerja yaitu hasil ( prestasi kerja ) kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2013 : 223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2011 : 34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwasannya kinerja pegawai merupakan suatu tingkat kemajuan atau perkembangan seseorang pegawai atas hasil dari kerja kerasnya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

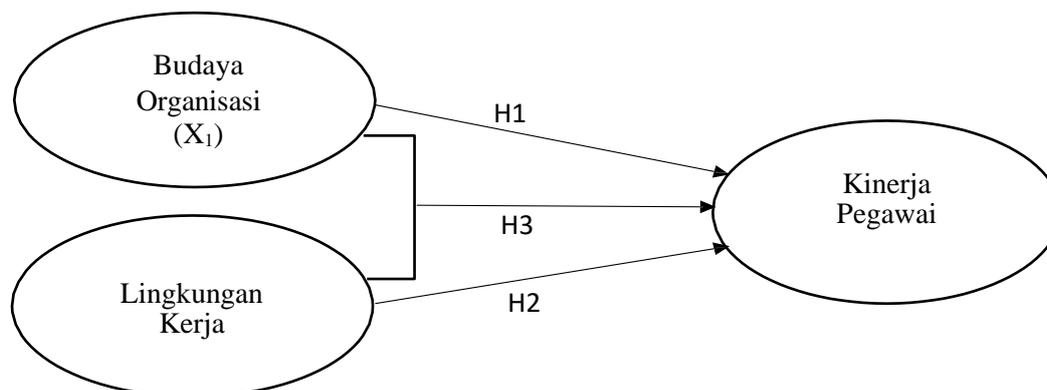
### Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robbins (2003 : 305) budaya organisasi merupakan sistem dalam artian bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), Keyakinan-keyakinan (*Beliefs*), asumsi - asumsi (*Assumptions*), atau norma norma yang telah lama berlaku, disepakati dan di ikuti oleh para anggota di suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalahnya yang ada di organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak dan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar di setiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

### Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat - alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004 :134).

### Kerangka Berfikir



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: dioleh Penulis

### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan belum didasarkan dengan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan tinjauan literatur serta kerangka berfikir diatas, maka penelitian dapat mengambil sebuah hipotesis yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi.

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi.

H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Pengertian desain penelitian adalah rangkaian prosedur dan metode yang digunakan untuk menganalisis dan menghimpun data untuk menentukan variabel yang akan menjadi topik penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Mudrajat Kuncono (2011 : 3) metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian asosiatif, yang dimana penulis mencoba untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terkait.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi 215 pegawai yang diwakili oleh sampel yang dihitung sebanyak 50 responden.

### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada lokasi sumber data yang dilaksanakan pada Komplek Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Gedung E, Lantai 14 yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Senayan, Jakarta.

### **Waktu Penelitian**

Waktu yang ditempuh oleh peneliti guna menyelesaikan hasil penelitian ini terhitung dimulai dari bulan Oktober Tahun 2023 s/d Desember Tahun 2023, Dimana dalam penelitian ini meliputi berbagai rencana persiapan penelitian yang dilakukan pada bulan pertama, kemudian diteruskan sampai pada pelaksanaan penelitian dan pelaporan sampai dengan ujian sidang.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2022:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipergunakan pada penelitian ini berjumlah 215 orang pegawai.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2022:131), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik

yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ketika populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi namun haruslah benar-benar *representatif* (mewakili). Pada penelitian ini peneliti mengambil divisi kepegawaian dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu sebanyak 50 orang.

### **Observasi**

Menurut Sutrisno hadi (2016 : 145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

### **Kuesioner**

Kuesioner merupakan kegiatan mengumpulkan data informasi atau data dengan cara menyebarkan pertanyaan-pertanyaan melalui google form terkait penelitian kepada para responden, dan jawaban dari responden inilah yang nantinya akan menjadi bahan untuk diteliti. Kuesioner ini dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawabannya.

### **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2016 : 231) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di kontruksikan makna dalam suatu topik tertentu, wawancara dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui informasi yang diperoleh). Maupun terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sudah disusun secara sistematis dan lengkap) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun tidak secara langsung (telepon).

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Menurut Sugiyono (2016 : 331) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data variabel yang diteliti.

### **1. Uji Instrumen Data**

Menurut Sugiyono (2016 : 331) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data variabel yang diteliti.

#### **a. Uji Validitas**

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data ( $n$ ) = 50, dan didapat  $df = 50 - 2 = 48$ , maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,2787.

#### **b. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)**

Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,2787 maka hasil yang diperbolehkan adalah semua pernyataan Kinerja Pegawai valid karena semua item  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**c. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X1)**

Dengan membandingkan rhitung dengan rtabel sebesar 0,2787 maka hasil yang diperbolehkan adalah semua pernyataan Budaya Organisasi valid karena semua item rhitung lebih besar dari rtabel.

**d. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)**

Dengan membandingkan rhitung dengan rtabel sebesar 0,2787 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Lingkungan Kerja valid karena semua item rhitung lebih besar dari rtabel.

**2. Uji Reliabilitas**

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbache Alpha nya diatas 0,600. Apabila nilai Cronbache Alpha suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 5 instrumen untuk Budaya Organisasi, 5 instrumen untuk Lingkungan Kerja dan 5 instrumen untuk Kinerja Pegawai yang telah dinyatakan valid pada uji validitas yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

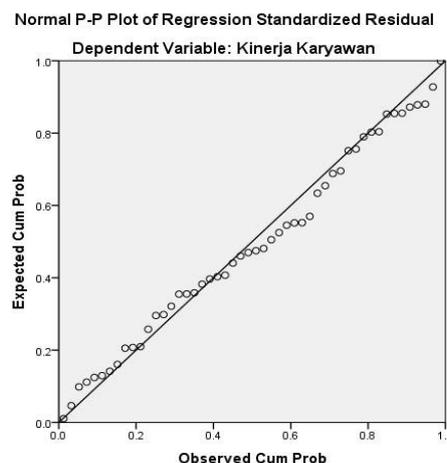
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Budaya Organisasi	0.854	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.900	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.822	0.6	Reliabel

Sumber: diolah Penulis

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

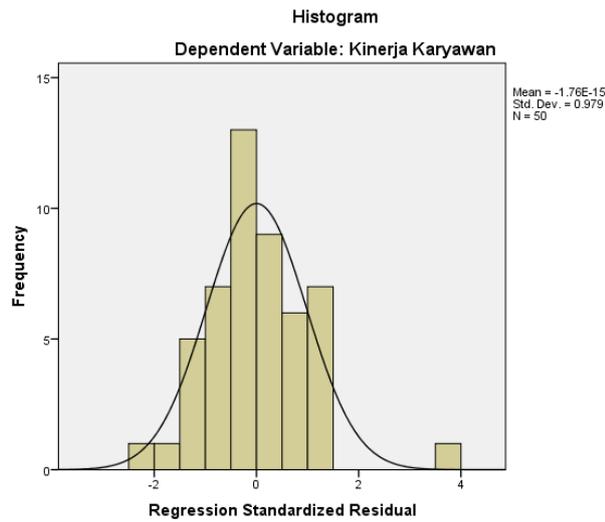
**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**



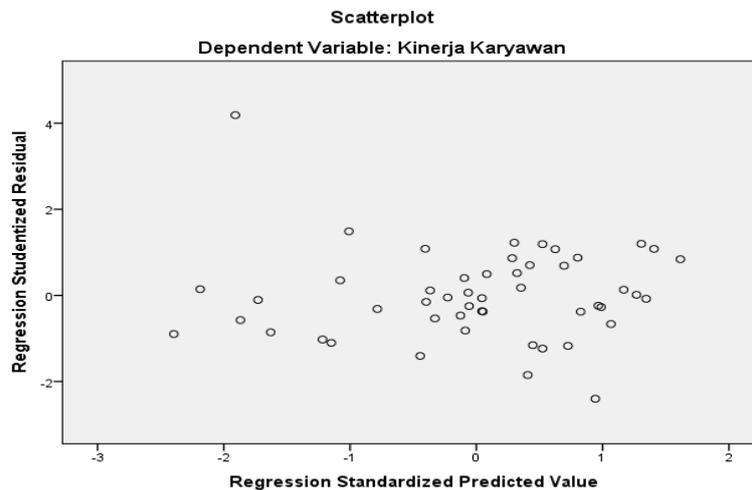
**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.20



**Gambar 3. Grafik Histogram**  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.20

### b. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.20

### c. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
(Constant)	19.750	8.588		2.300	.026		
1 Budaya Organisasi	.270	.105	.325	2.568	.013	.553	1.808
Lingkungan Kerja	.391	.097	.508	4.013	.000	.553	1.808

Sumber: diolah Penulis

#### 4. Metode Analisis Pembahasan

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.750	8.588		2.300	.026
1 Budaya Organisasi	.270	.105	.325	2.568	.013
Lingkungan Kerja	.391	.097	.508	4.013	.000

Sumber: diolah Penulis

##### b. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.566	3.343

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: diolah Penulis

#### 5. Uji Hipotesis Statistik

##### a. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.750	8.588		2.300	.026
1 Budaya Organisasi	.270	.105	.325	2.568	.013
Lingkungan Kerja	.391	.097	.508	4.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah Penulis

## b. Uji F (Uji Secara Bersama-sama)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	736.734	2	368.367	32.966	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	525.186	47	11.174		
Total	1261.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: diolah Penulis

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $2,568 > 2,011$ . Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,13 dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau  $0,13 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan dari hasil uji t secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $4,013 > 2,011$ . Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan positif dan dari hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,966 > 3,195$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan maka bisa diambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. (jurnal)
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Diah Pranitasari, Lilik Triannah, Muhammad Taufik. *Media manajemen jasa Vol.6 No.2*, Juli – Desember 2018
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resources Management*, 13<sup>th</sup> Edition. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Edison, E, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta Edy,
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Edy, Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*, Cetakan kedua puluh, BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, Mohammad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta,Bumi Aksara.
- Robbins, S.P. & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*. Buku 1, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017a. *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

### **Jurnal :**

- Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Unmul*. Vol 14 No 2 hal 61-69.
- F Nurhalim, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember” Jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Jember 2015
- Fx. Pudjo Wibowo, Sugandha, Fidellis Wto Tholok (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus di PT. Mutiara Nusantara Globalindo. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 20 No. 3, hal 248-258.
- Josafat Eleazar Surya. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 nomor 2022* , Jurusan manajemen fakultas ekonomika dan bisnis Universitas Negeri Surabaya
- Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*. Vol 3 No 1, hal. 66-79.
- Helmawati, Ethika, Rahmat Hidayat (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Individu Pada UMKM Di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. XV, No. 2
- Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol 3 No 2 hal 176-185.
- Rio Victor Billygraham Tutu, William Agustinus Areros, Joula Jety Rogahang (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra *International Daihatsu Tbk Cabang Manado*. *Productivity*, Vol 3 No. 1.
- Siswanto Wijaya Putra (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Moderasi*. Vol 11 No 1.