



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek

Ahmad Alfinsyah Matondang¹, Rony Edward Utama², Nor Laila³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

ahmadalfinsyah8@gmail.com ; ronyedward60@gmail.com ; nor.laila@umj.ac.id

Abstract : From the results of a simple linear regression test, we get an equation $Y = 4.310 + 0.217 X_1 + 0.398 X_2$, which means that for each addition of 1 value of the X variable, the Y variable will increase by 0.751. In the determination test, it is known that the coefficient of determination (R^2) is 0.770 or 77%. This shows that the contribution of the independent variable (Work Environment and Organizational Culture) to the dependent variable (Employee Performance Kemendikbudristek Employee Training Center, that is equal to 0.770 or equal to 77%. While the remaining 0.230 or 23% was contributed by other variables not included in this study. And from the hypothesis test or t test, it is obtained that the t-count on the Work Environment variable (X_1) is 2.426 which is greater than the t-table which is 1.998 and then the t-test of the Organizational Culture variable (X_2) is 5.464 which is greater than the t-table which is equal to 1.998. It can be concluded that H_0 is rejected and H_a accepts, so that it can have a positive and significant influence on work environment and organizational culture variables on employee performance.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, and Employee Performance

Abstrak : Dari hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 4,310 + 0,217 X_1 + 0,398 X_2$ yang artinya setiap penambahan 1 nilai variabel X maka variabel Y akan bertambah sebesar 0,751. Pada uji determinasi diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,770 atau 77%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemendikbudristek, yaitu sebesar 0,770 atau sebesar 77%. Sedangkan sisanya sebesar 0,230 atau 23% disumbangkan oleh pihak lain. variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini Dan dari uji hipotesis atau uji t diperoleh nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2,426 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,998 kemudian t- uji variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 5,464 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,998 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang didirikan pasti memiliki visi dan misi yang diprogramkan agar organisasi dapat berjalan dan berkembang. Sejalan dengan hal tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang potensial untuk mewujudkan visi dan misi sekaligus pelaku dalam berdirinya suatu organisasi. Organisasi-organisasi di Indonesia semakin selektif merekrut pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal, sumber daya yang kompeten dipilih agar dapat bersaing maupun bekerja dengan baik dan benar. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2010, hal. 63) yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mengalami ketidaksesuaian antara kenyataan dengan harapan. Ketidaksesuaian tersebut terindikasi dari ketelitian dan kreativitas.

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbud memiliki peranan yang penting bagi karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung . untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013, hal. 23). Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, keadaan lingkungan kerja pada organisasi ini belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Karyawan terkadang sembarangan dalam meletakkan berkas-berkas pekerjaan di tempat yang salah dan lemari yang di gunakan untuk menyimpan berkas terlalu sempit dan berantakan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja juga terdapat budaya organisasi yang perlu diperhatikan karena budaya organisasi mempengaruhi langsung terhadap karyawan. Budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai (Qolquitt, 2009, hal. 546). Namun, keadaan budaya organisasi pada organisasi ini terlihat kurang baik karena banyaknya karyawan yang kurang peduli dalam merapihkan berkas-berkas pekerjaan. Sehingga dapat mengakibatkan terhambatnya suatu pekerjaan. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang dapat mengganggu kelancaran organisasi sehingga harus segera diselesaikan agar tidak menjadi suatu faktor penghambat kemajuan organisasi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh IC Agustin (2021) dalam jurnalnya karyawan masih ada yang suka datang terlambat dan pulang mendahului jam kerja. Tetapi kinerja yang dilakukan oleh para karyawan masih cukup baik dan rapih. Sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa berjalan dengan lancar. Dalam penelitiannya menghasilkan budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama Kabupaten Majalengka.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Jason A. Qolquitt budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai (Qolquitt, 2009, p. 546).

Menurut Rivai dan Basri kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005, p. 50).

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan menggunakan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Mangkunegara (2000) dalam Umam (2010, hal. 189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

3. Sikap Mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013, hal. 23). Menurut Mangkunegara (2013, hal. 105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Moekijat (2005, hal. 135) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Tata Ruang
2. Penerangan (cahaya)
3. Warna

4. Pertukaran Udara (Sirkulasi udara/ventilasi)
5. Musik
6. Suara (tingkat kebisingan)

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010, hal. 289) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Menurut Ivancevich (2007, hal. 44) budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Tika (2006, hal. 21) dalam Brahmasari (2008, hal. 127) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui empat tahapan, yaitu :

1. Tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan.
2. Tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi.
3. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi.
4. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran kepada anggota baru dalam organisasi.

METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif, penelitian ini mencoba mengetahui hubungan antara tiga variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 66 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 1.1

Karakteristik Responden Jenis Kelamin Karyawan
Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek
Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentasi (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki-laki | 37 | 56,1% |
| Perempuan | 29 | 43,9% |
| Total | 66 | 100% |

Hasil Olah Data Kuesioner

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1.2

Karakteristik Responden Usia Karyawan Pusdiklat
Pegawai Kemendikbudristek
Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase (%) |
|---------|--------|----------------|
| 20 – 30 | 33 | 50,7% |
| 31 – 40 | 18 | 26,9% |
| 41 – 50 | 6 | 9% |
| 51 – 60 | 9 | 13,4% |
| Total | 66 | 100% |

Hasil Olah Data Kuesioner

Uji Reliabilitas

Tabel 1.3

Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,834 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,868 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,819 | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 22

Cronbach's Alpha masing-masing variabel Lingkungan Kerja 0,834, Budaya Organisasi 0,868 dan Kinerja Karyawan 0,819 lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 1.4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

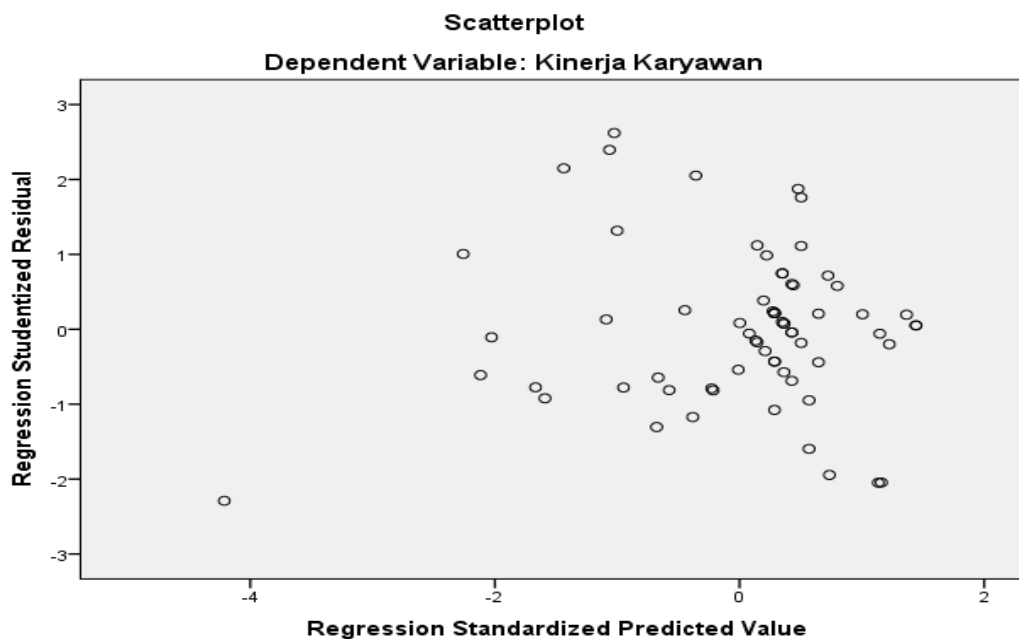
| Collinearity Statistics | | |
|-------------------------|-----------|-------|
| Model | Tolerance | VIF |
| Lingkungan kerja | 0,276 | 3,620 |
| Budaya Organisasi | 0,276 | 3,620 |

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 22

Bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolineliaritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1.1
Uji Heterokedastisitas



Pengujian ini menampakkan hasil regresi residual variabel independent terlihat pada hasil diatas, outputnya menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan seluruh antara variabel independent terhadap absolute nilai residual, sehingga bisa disimpulkan bahwa asumsi nonheteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk melakukan pengujian.

Hasil Analisis Data

Tabel 1.5
Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 4.310 | 2.220 | | 1.941 | .057 |
| | .217 | .089 | .279 | 2.426 | .018 |
| | .398 | .073 | .628 | 5.464 | .000 |

Sumber : Diolah SPSS Versi 22

$$Y = 4.310 + 0.217 X_1 + 0.398 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 4.310 mempunyai makna bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) serta Budaya Organisasi (X2) nilainya 0 (nol) sehingga Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.310.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.217 mempunyai arti nilai jika variabel Lingkungan Kerja (X1) naik satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 0.217 dengan dugaan variabel Budaya Organisasi (X2) tetap. Koefisien bernilai baik atau positif artinya bila terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Jika alingkungan Kerja (X1) meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.398 mempunyai arti yaitu jika suatu nilai variabel Budaya Organisasi (X2) naik satu point maka nilai Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0.398 dengan dugaan variabel Lingkungan Kerja (X1) tetap. Koefisien antara variabel

Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Jika suatu Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Dari hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.398 yang berarti koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Hasil Determinasi (R²)

Tabel 1.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| .878a | .770 | .770 | .763 | 1.56099 | 1.631 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS Versi 22

Nilai R² atau R Square sebesar 0,770 atau 77%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, yaitu sebesar 0,770 atau sebesar 77%. Sedangkan sisanya sebesar 0,230 atau sebesar 23% dikonstruksikan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Tabel 1.7
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 4.310 | 2.220 | | 1.941 | .057 |
| | .217 | .089 | .279 | 2.426 | .018 |
| | .398 | .073 | .628 | 5.464 | .000 |

Sumber : Diolah SPSS Versi 22

Perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, maka antara perbandingan thitung dengan $t_{\alpha/2} (n-k) = 66-3 = 63 (1,998)$,

Setiap variabel sebagai berikut :

- a. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu dari hasil perhitungan uji t diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,426 > 1,998$) dan $sig \alpha = (0,018 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal tersebut menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek.
- b. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu dari hasil perhitungan uji t diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,464 > 1,998$) dan $sig \alpha = (0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal tersebut menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $2.426 > 1.998$ nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,018$ lebih kecil dari $0,05$ atau 5% ($0,018 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek terutama pada tanggung jawab dalam bekerja.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $5.464 > 1.998$ nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ atau 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek terutama pada saat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

Saran

1. Lingkungan Kerja

Dalam hal lingkungan kerja, perusahaan harus meningkatkan fasilitas dan lingkungan yang baik. Perusahaan perlu memperhatikan ruangan kerja yang membuat karyawan nyaman seperti temperatu atau suhu udara, kelembaban, dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi

Dalam hal budaya organisasi, perusahaan harus meningkatkan sikap inisiatif yang tinggi dalam bekerja dan saling menghargai apabila terdapat perbedaan pendapat pada saat bekerja. Hal ini dilakukan agar Dalam hal budaya organisasi, perusahaan harus meningkatkan sikap inisiatif yang tinggi dalam bekerja dan saling menghargai apabila terdapat perbedaan pendapat pada saat bekerja. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek semakin meningkat.

3. Kinerja Karyawan

Dalam hal kinerja karyawan, perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan dengan cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan secara teliti. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Literatur :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. 2011. Metode Penelitian. Bandung: Mandar Maju

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Jurnal Penelitian :

Andre Goni, L. O. (2021, Oktober). PENGARUH SELF EFFICACY, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI ADMINISTRASI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SULAWESIUTARA SELAMA PANDEMI. *Jurnal EMBA*, 9, 761-772.

Agustin, I. C. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

Ariani, M. A. (2018). KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. SUMREICON DI KOTA BALIKPAPAN: Studi Kasus: PT. SUMREICON DI KOTA BALIKPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32-44.

Deni Sulistiawan, S. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *K I N E R J A*, 14, 61-69.

Enjeli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Kemampuan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. 102.

Harmon, L. L. (2017, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3, 94-103.

Kartika Yuliantari, I. P. (2020, Maret 1). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4, 76-77.

Rozak, A. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PERUM PERHUTANI Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU* , 519-523.

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

Smirnova, A., Dewi, I. G. A. M., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap turnover intention ekspatriat pada Hotel Bintang Lima di Nusa Dua-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 417-444.

Suryadi, F. A. (2017, Juli). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 2, 178-187.