

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat

Sri wahyuningsih ¹⁾, Catur Sasi Kirono ²⁾*

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai desa cicau kecamatan cikarang pusat 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai desa cicau kecamatan cikarang pusat 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai desa cicau kecamatan cikarang pusat kabupaten bekasi . jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 77 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengumpulan data menggunakan data observasi, kuisioner, dan studi pustaka, analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Budaya Organisasi, Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2024 Sri wahyuningsih

✉ *Corresponding author:

Email Address : sri.wahyuningsih@pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi dituntut memiliki sumber daya yang kompeten. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut (Ismariana, 2018) merupakan salahsatu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, dan metode atau teknologi yang diubah menjadi keluaran (output) berupa barang ataujasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Satusatunya aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain. Karena, SDM menjadi penggerak utamaorganisasi atau perusahaan untuk bisa lebih maju dan unggul terhadap perusahaan laindalam kedepannya, dan juga menjadi aset atau harta yang paling berharga dan pentingdimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur

manusia.

Sumber Daya Manusia Menurut Bintoro & Daryanto, (2017) Dalam (Haidar Rizki suaiba 2021) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Sofyandi, 2013) Dalam (Haidar Rizki suaiba 2021) Menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controlling didalam setiap aktivitas fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Organisasi secara lebih efektif dan efisien”. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset yang paling penting dalam organisasi yang sekaligus juga merupakan mitra dalam menjalankan aktivitas organisasi, karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan. Melihat begitu besar peranan SDM sebagai pelaku utama dan merupakan input dari tujuan organisasi yaitu meningkatkan motivasi kerja SDM. Karena itu bagian ini harus mendapat perhatian khusus dari pihak organisasi. (Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., 2013:83) Dalam (Haidar Rizki suaiba 2021).

Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus memiliki kinerja baik yang senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia diperlukan pendidikan yang baik, serta adanya fasilitas sosial yang mendukung lainnya. Instansi pemerintahan merupakan salah satu bentuk organisasi non profit yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat umum, seperti peningkatan keamanan, peningkatan mutu pendidikan atau peningkatan mutu kesehatan dan lain-lain”. Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian.

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik indonesia (pasal 1 ayat 1 UU no 6 tahun 2014) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks entitas pemerintahan desa, aparatur desa menjadi salah satu ujung tombak pelaksanaan tata kelola pemerintah desa. Keberhasilan aparatur desa dalam menjalankan perannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan persyaratan yang ada inilah yang selanjutnya disebut dengan kinerja. Dalam hal ini kinerja pemerintah desa ditentukan oleh aparatur desa dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pemerintah desa sesuai UU Desa No 6 Tahun 2014 adalah kepala desa atau yang disebut

dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Perangkat desa atau perangkat kelurahan merupakan pegawai pejabat pelayanan publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu lurah atau kepala desa dalam menjalankan tugasnya. Tugas pelayanan kepada masyarakat ini mengharuskan para perangkat desa harus dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Sesuai pasal 48 UU No. 6 Tahun 2014, perangkat desa terdiri atas sekretariat desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis. Oleh karena itu, para perangkat desa dituntut memiliki kemampuan, keterampilan dan perasaan perhatian yang tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat

Kinerja pegawai desa pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kondisi kondisi tertentu, baik berasal dari internal individu yang terdiri atas latar belakang, keahlian, kemampuan, dan motivasi maupun berasal dari eksternal individu yang kerap disebut dengan faktor situasional. Faktor situasional mencakup kepemimpinan, lingkungan kerja, kompleksitas tugas, hubungan sosial atau rekan kerja, serta budaya dalam organisasi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai pemerintah yang baik pula. Sebelumnya pengaturan desa ada dalam undang-undang Nomor 22 tahun 1999 dan Undang undang Nomor 31 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Namun, kedua UU ini tidak memberikan hak-hak yang khusus bagi desa untuk membangun dan mengatur sendiri roda pemerintahan desa. Dengan adanya undang- undang no 6 tahun 2014 tentang desa membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan. Dengan diimplementasikan UU Desa, Desa dalam melaksanakan pembangunannya dengan melibatkan masyarakat secara langsung untuk menuju dengan yang maju, mandiri, demokratis dan sejahtera.

Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kekuatan pendorong dari dalam diri seseorang pada setiap aktivitas yang dilakukannya disebut motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi lebih baik dan terarah, akan melaksanakan pekerjaan maupun tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja aparat desa dalam memberikan pelayanan adalah motivasi, Namun motivasi juga ditentukan oleh adanya kesempatan untuk berkarier, jenis pekerjaan serta kebanggaan sebagai bagian dari organisasi, perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Dengan adanya motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas seorang pegawai (Simamora, 2004)

Selain dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja, kinerja juga dapat ditentukan oleh lingkungan kerja, instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Nitisemito dalam Bernawi (2014:54) menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat” .

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et al., 2018).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi yang dapat dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil yang diperoleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kerja. [Menurut Putra et al.(2019), kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi kerja dan iklim kerja ditempat dimana mereka bekerja . selain itu dengan memiliki integritas diri, pihak organisasi membuka peluang pada para pegawai untuk mengembangkan potensi mereka, hal itu akan menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kualitas pegawai. Menurut sutrisno (2016) dalam (imelda andayani,satria tirtayasa 2019) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja juga dapat dikatakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (muis,jufrizen, dan fahmi, 2018) kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

“Menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2014) dalam (jufrizen, khairani nurul ramadhani 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut fattah (2017) kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi institusi. Menurut Hasibuan (2005) dalam (jufrizen, khairani nurul ramadhani 2020) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

Selanjutnya, menurut Indrasari (2017) “ kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang” Arianty (2014) dalam (jufrizen, khairani nurul ramadhani 2020). Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja Khair (2018).

Indikator kinerja menurut Manik dan Syafrina (2017 : 33) dalam (Yos Soejarminto Rahmat Hidayat 2023) yaitu : Kualitas; Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaannya yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kuantitas; Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kualitas (jumlah) yang dihasilkan oleh pegawai. Jangka waktu; Untuk jenis pekerjaan tertentu diberi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hubungan antar pegawai; Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Budaya Organisasi

Secara teoritis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang kondusif dalam suatu organisasi juga akan berdampak bagi pegawai dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai pemerintah yang baik pula. Sebelumnya pengaturan desa ada dalam undang-undang nomor 22 tahun 1999 dan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, namun kedua UU ini tidak memberikan hak yang khusus bagi desa untuk membangun dan mengatur sendiri roda pemerintahan desa. Dengan adanya undang-undang no 6 tahun 2014 tentang desa membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan. Dengan diimplementasikannya UU Desa, Desa dalam melaksanakan pembangunannya dengan melibatkan secara langsung untuk menuju desa yang maju, mandiri, dan sejahtera.

Furthermore, Hill and Jones stated, “Organizational culture is the collection of norms and values that govern the way in which people act and behave in the organization.” Organizational culture is a collection of norms and values that govern the way in which people act and behave in organizations. Second, in addition to work culture, other factors that affect the success of an education system are trust (trust). In his statement Bello says good quality relationship built on respect and trust are the most important determinants of organizational success. Ethical leaders should understand that these kinds of relationship germinate and grow in the deep rich soil of fundamental principles such as trust, respect, integrity, honesty and compassion.

Secara mendasar organisasi yang ada hingga saat ini tidak lepas dari budaya yang merupakan suatu kesepakatan pemikiran dan kepercayaan yang turun temurun

membentuk suatu pola tertentu. Sehingga tidak heran jika suatu lembaga atau pemerintahan cenderung memiliki budayanya masing-masing. Menurut Wiraman dalam Mutia Reni (2018 : 9) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan cara pandang, ketentuan ketentuan, keyakinan, hal -hal filosofis, tingkah laku, dan seluruh aspek budaya organisasi yang bertahan lamadan dipakai sebagai suatu kekuatan organisasi yang turun temurun. Sedangkan menurut (Wibowo 2010) dalam (siti d goma 2022) menyatakan budaya organisasi adalah suatu filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimanamelakukan sesuatu dalam organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Eni Purwaningsih, dkk (2020 : 108), indikator yang mempengaruhi budaya organisasi antar lain :Inovasi dan Pengambilan Resiko (Inovation and Risk Taking) pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.Perhatian terhadap detail (Attention to detail) para pekerja diharapkan menunjukan ketepatan, analisi, dan perhatian pada hal detail.Orinetasi Pada Hasil (Outcome Orientation) dimana manajemen fokus kepada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.Orientasi Pada Manusia (People Orientation) Daimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya kepada manusia dalam organisasi.Orientasi pada tim (Team Orientation) sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukan berdasarkan pada individu.Agresivitas (Aggressiveness) sejauh mana organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bukannya bersantai-santai.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi dapat memberikan bimbingan yang tepat atau arahan , sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dnegan cara yang anda inginkan. Menurut Marihot (2018) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan sebagai keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang.

Kondalkar, (2007) dalam (Siti Maisarah Hasibuan & Syaiful Bahri 2018) mendefinisikan motivasi sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kanfer Jex & Briit(2008) dalam (Siti Maisarah Hasibuan & Syaiful Bahri 2018) motivasi adalah hipotesis konstruk yang tidak bisa dilihat atau dirasakan. Namun, kita dapat mengamati efek yang menunjukan tingkat motivasi orang yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk , arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk perilaku mengacu pada jenis kegiatan seseorang karyawan akan memilih untuk terlibat dalam sedang bekerja.

Sedangkan menurut Bangun, (2012) dalam (Siti Maisarah Hasibuan & SyaifulBahri 2018) Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi pimpinan untuk mempengaruhi orang lain (Karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari beberapa

pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dariluar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

Fayoll dalam Luthans, (2011) dalam (Siti Maisarah Hasibuan & Syaiful Bahri2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Robbins, (2008) dalam (Siti Maisarah Hasibuan & Syaiful Bahri 2018)mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut suntoyo (2018) adalah sebagai berikut :Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baikdipandanf dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upahdan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya tugas yang lebih baik dimana seorang pegawai mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi, promosi bagi pegawai adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupaa tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinngi dimasa depan.Prestasi Kerja; Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi terbiasa datangterlambat lebih cepat dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja mmpunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerjamempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerjadapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja dilingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawanakan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhdap komitmen organisasi.

Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Rizal nabawi 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto, (2009) dalam (Rizal nabawi 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman berdasarkan definisi pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut siagian dalam Roidahtul Andini (2019) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu: Lingkungan kerja fisik ;Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu : Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan Kerja. Tersedianya peralatan kerja yang memadai Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah. Tersedianya tempat keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik ; Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, hubungan sesama karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Hipotesa

Hipotesa dalam karya ilmiah ini, dengan tema Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat Ditetapkan Sebagai Berikut :Hipotesis Pertama (H1) : dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Desa Cicau Kecamatan Cikarang pusat Kabupaten Bekasi, dimana hipotesis tersebut didukung oleh jurnal sebagai berikut :1.(Jufrizen & Khairani Nurul Rahmadhani 2020) Dalam artikel yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara ISSN: 2654-4326 Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. 2.(Mutia Wulandari, Agussalim M & Delvianti 2021) Dalam artikel yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan di jurnal matua ISSN-P 2355-0376 Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan. 3.(Uswatun Chassanah 2023) Dalam artikel yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat di Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan e-ISSN: 2963-5225; p-ISSN: 2963-5284 Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Mitra Seribu Saudara. Hipotesis Kedua (H2): dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat Kabupaten Bekasi, dimana hipotesis tersebut didukung oleh jurnal sebagai berikut:1. (Yos Soejarminto & Rahmat Hidayat 2023) Dalam artike yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan pt. star korea industri Mm2100 cikarang di Jurnal Ikraith – Ekonomika P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 2654-7538 Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja) didapatkan kesimpulan Motivasi Kerja ,Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama sebesar 83,9 Sedangkan sisannya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian sebesar 16,1 %. Hipotesis Ketiga (H3) : dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat Kabupaten Bekasi, dimana hipotesis tersebut didukung oleh jurnal sebagai berikut :1. (siti maisarah hasibuan 2018) Dalam artikel yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja di jurnal ilmiah magister manajemen ISSN 2623-2634 dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.2.(Rijal Nabawi 2019) Dalam artikel yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 dari hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hipotesis Keempat (H4): dinyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Desa Cicau Kecamatan Cikarang pusat Kabupaten Bekasi, dimana hipotesis tersebut didukung oleh jurnal sebagai berikut:1. (Haidar Rizki suaiba ; julie Abdullah ; Moh.Afan suyanto ; Deby Rita karundeng 2021) dalam Artikel yang berjudul pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor perwakilan bank indonesia provinsi gorontalo, di Jurnal ilmiah manajemen, ekonomi dan akutansi Vol.5 No.3 *organizational culture, motivation and work environment have positive and significant influence on employee performance While partially it is found that the work environment has a dominant.*

Model penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif juga penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian(Iwan Hermawan, 2019)

. H1 = X1 Y : (Robbins dalam eni purwaningsih 2020), Jurnal Ikraith 2023 P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 2654-7538

H2 = X2 Y : (Sunyoto 2018), Jurnal Ikraith 2023 P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 654-7538

H3 = X3 Y : (siagian dalam Roidahtul Andini 2019) Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu 2019 ISSN: 1979-5408.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang disebar. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji Validitas instrumen menggunakan rumus *productmomen carl pearson*. Hasil uji masing – masing variabel adalah sebagai berikut;

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pertanyaan	Corrected item Total Correlation	Corected Item Total Correlation yang dinyatakan	Keterangan
X1.1	0,822	0,227	Valid
X1.2	0,777	0,227	Valid
X1.3	0,720	0,227	Valid
X1.4	0,726	0,227	Valid
X1.5	0,751	0,227	Valid
X1.6.	0,793	0,227	Valid
X1.7	0,718	0,227	Valid
X1.8	0,681	0,227	Valid
X1.9	0,698	0,227	Valid
X1.10	0,728	0,227	Valid

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji validitas variabel kompensasi pada tabel 4.4 Hasil Uji menunjukan bahwa nilai *corrected item total correlation* setiap item penyatan kuesioner variabel keputusan pembelian lebih besar dar 0,227 Makaberdasarkan pengujian validitas, setiap item pertanyaan pada variabelkeputusan pembelian dinyatakan valid.

1. b.Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.5

2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Corected Item Total Correlation yang dinyatakan	Keterangan
X2.1	0,615	0,227	Valid
X2.2	0,731	0,227	Valid
X2.3	0,748	0,227	Valid
X2.4	0,670	0,227	Valid
X2.5	0,731	0,227	Valid
X2.6	0,739	0,227	Valid

X2.7	0,670	0,227	Valid
X2.8	0,775	0,227	Valid

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji validitas variabel Motivasi Kerja pada tabel

4.5. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *corrected item* total correlation setiap item pertanyaan kuesioner variabel motivasi kerja lebih besar dari 0,227 Maka berdasarkan standar pengujian validitas, setiap item pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.6

3. Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Corrected Item Total Correlation yang dinyatakan	Keterangan
X3.1	0,739	0,227	Valid
X3.2	0,714	0,227	Valid
X3.3	0,678	0,227	Valid
X3.4	0,497	0,227	Valid
X3.5	0,742	0,227	Valid
X3.6	0,703	0,227	Valid
X3.7	0,736	0,227	Valid
X3.8	0,704	0,227	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji validitas variabel lingkungan kerja pada tabel

4.6. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *corrected item* total correlation setiap item pertanyaan kuesioner variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,227 Maka berdasarkan standar pengujian validitas setiap item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Corrected Item Total Correlation yang dinyatakan	Keterangan
Y1	0,780	0,227	Valid
Y2	0,778	0,227	Valid
Y3	0,717	0,227	Valid

Y4	0,859	0,227	Valid
Y5	0,738	0,227	Valid
Y6	0,807	0,227	Valid
Y7	0,766	0,227	Valid
Y8	0,768	0,227	Valid
Y9	0,599	0,227	Valid

Sumber: Data Penelitian yang diolah,2023

Berdasarkan perhitungan uji validitas variabel kinerja pegawai pada tabel 4.7. Hasil uji menunjukkan corrected item total *correlation* setiap item pertanyaan kuesioner kinerja pegawai lebih besar dari 0,227 Maka berdasarkan standar pengujian validitas ,setiap item pertanyaan pada variabel kinerja pegawaidinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator variabel atau konstruk. Uji rebialitas dalam penelitian penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha (a). Dan akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha 31 Coeficient $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu maka reabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali 2011).

a. Uji Reabilitas Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.8

5. Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2023

Tabel 4.8 menunjukan nilai Cronbach Alpha 0,712 Secara total menunjukan lebih besar dari 0,60 Hal ini bahwa berdasarkan data tersebut pertanyaan kuesioner tentang Budaya Organisasi secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi secara keseluruhan dapat dikatakan Reliable.

b. Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.9

Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

6. *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0,856 Secara total menunjukkan lebih besar dari 0,60. Hal ini bahwa berdasarkan data tersebut pertanyaan kuesioner tentang Motivasi Kerja secara keseluruhan dapat dikatakan Realiable

c. Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.10

7. *Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

Sumber: Data yang diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0,839 secara total menunjukkan lebih besar dari 0,60. Hal ini bahwa berdasarkan data tersebut pertanyaan kuesioner tentang lingkungan kerja secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan Realiable.

d. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.11

8. *Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	9

Sumber: Data yang diolah, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan nilai Cronbach Alpha 0,904 Secara total menunjukkan lebih besar dari 0,60. Hal ini bahwa berdasarkan data tersebut pertanyaan kuesioner tentang kinerja pegawai dapat dikatakan Realible.

9. *Pembahasan*

Penelitian ini membahas hubungan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai desa cicaukecamatan cikarang pusat.

10. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Secara teoritis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang kondusif dalam suatu organisasi juga akan berdampak bagi pegawai dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai pemerintah yang baik pula. Menurut Wiraman dalam Mutia Reni (2018 : 9) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan cara pandang, ketentuan ketentuan, keyakinan, hal -hal filosofis, tingkah laku, dan seluruh aspek budaya organisasi yang bertahan lamadan dipakai sebagai suatu kekuatan organisasi yang turun temurun. Sedangkan menurut (Wibowo 2010) dalam (siti d goma 2022) menyatakan budaya organisasi adalah suatu filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimanamelakukan sesuatu dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Budaya Organisasi, diperoleh nilai thitung sebesar 2,601 dengan nilai signifikan sebesar 0,11 lebih besar dari 0,05 ($0,11 > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,666 maka hipotesis menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Uswatun Chassanah (2023) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat” di Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan e-ISSN: 2963-5225; p-ISSN: 2963-5284

11. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 2,712 dengan nilai signifikan sebesar 0,08 lebih besar dari 0,05 ($0,08 > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 2,712 maka hipotesis menyatakan bahwa “ terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai desa cicau kecamatan cikarang pusat” hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Sariyani, Putu Dharmawan Pradhana, Ni Made SatyaUtami (2020) Dalam artikel yang

berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar KumbasariBandung” ISSN 2615-3505.

12. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,145 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 ($0,02 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 3,145 maka hipotesis menyatakan bahwa “ terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai desa cicau kecamatan cikarang pusat” hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rijal Nabawi (2019) dalam artikel yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” di Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:13) dalam (kurniawan & fitriyani 2021), peneliti kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Cicau yang bertempat di Jl. Ir. Suratin No.56 Desa Cicau, Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat 17530 dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Feb sampai bulan April 2024

Luaran yang akan dilakukan ke sinta 4 (Uswatun Chassanah 2023) Dalam artikel yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat di Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan e-ISSN: 2963-5225; p-ISSN: 2963-5284 Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara. Yos Soejarminto & Rahmat Hidayat (2023) Dalam artikel yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan pt. star korea industri Mm2100 cikarang di Jurnal Ikraith – Ekonomika P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 2654-7538

No	Nama Kegiatan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Perencanaan membuat usulan						
2	Ajuan Penelitian						
3	observasi						
4	Tinjauan						
5	Penyusunan						

DAFTAR PUSTAKA

- Jufrizen & Khairani Nurul Rahmadhani 2020 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara ISSN: 2654-4326
- Didit Darmawan, Ella anastasya sinabela, mila hariani dan mohammad irfan 2020 Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di jurnal bisnis & kajian strategi manajemen ISSN :2614-2147
- Mutia Wulandari, Agussalim M & Delvianti 2021 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan di jurnal matua ISSN-P 2355-0376
- Siti D Goma, Joyce J Rares, Very y Londa 2022 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten bolaang mongondow utara di Jurnal Administrasi Publik JAP No.115 Vol. VIII
- Uswatun Chassanah 2023 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat di Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan e-ISSN: 2963-5225; p-ISSN: 2963-5284
- Yos Soejarminto & Rahmat Hidayat 2023 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan pt. star korea industri Mm2100 cikarang di Jurnal Ikraith – Ekonomika P-ISSN : 2654-4946
- Ni Luh Putu Sariyani, Putu Dharmawan Pradhana, Ni Made Satya Utami 2020 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Bandung ISSN 2615-3505.
- Happy firia 2018 the influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in palembang, international journal of scientific & technology research volume 7, issue 7, july 2018 ISSN 2277-
- Rijal Nabawi 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634
- siti maisarah hasibuan 2018 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja di jurnal ilmiah magister manajemen ISSN 2623-2634.
- Haidar Rizki suaiba ; julie Abdullah ; Moh. Afan suyanto ; Deby Rita karundeng 2021 pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor perwakilan bank indonesia provinsi gorontalo, di Jurnal ilmiah manajemen, ekonomi dan akutansi Vol.5 No.3
- Ahmad Rivai 2019 pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada Rumah sakit Columbia Asia Medan. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu volume 12 No.2, Tahun 2019 ISSN: 1979-5408