

The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Commitment on Employee Performance at Iqra Buru University

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Iqra Buru

Sukarmi Yusuf¹, G. M. Pentury², A. Risambessy³

Universitas Pattimura^{1,2,3}

yusufsukarni9@gmail.com¹, penturygm@gmail.com², risambessyagusthina68@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze and explain the influence of the relationship between each variable—X1 (Organizational Culture), X2 (Work Environment), and X3 (Work Commitment)—on Y (Employee Performance). The population in this study consists of all administrative staff at Iqra Buru University, totaling 30 individuals, and the sample size is also 30 individuals. Data collection methods used in this research include questionnaires and document studies. The analysis technique employed is descriptive quantitative analysis with the assistance of SPSS version 26. The results of the study indicate that Organizational Culture (X1) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y), the Work Environment (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y), and Work Commitment (X3) also has a positive and significant influence on Employee Performance (Y).

Keywords: *Employee Performance, Organizational Culture, Work Environment, Work Commitment, And Human Resource Management*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan tentang pengaruh hubungan masing-masing variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Komitmen kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Adapun Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Tendik Universitas Iqra Buru sebanyak 30 orang dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan Komitmen kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*

1. Pendahuluan

Kinerja memainkan peran penting dalam memastikan efisiensi operasional dan kualitas layanan (Rahman et al., 2022). Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Komitmen merupakan perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen kerja sebagai

istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Armstrong (Bagus Kisworo, 2020: 75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Nitisemito (2019: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Ivancevich, et al. (dalam Joushan, 2015) budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi (Farida, 2017:12) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen menurut (Firmansyah, 2018:4) adalah keterampilan dan pengetahuan dalam merencanakan, mengorganisir, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kinerja yang optimal dan mengetahui bagaimana memanfaatkan potensi sumber daya manusia dan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi

Univeristas Iqra Buru merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kawasan Timur Indonesia yang bernaung dibawah Yayasan Muslim Buru. Seperti halnya universitas lainnya Kampus ini didirikan dengan maksud untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya di kawasan Indonesia Timur Maluku kabupaten Buru. Keberadaan Universitas Iqra Buru sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di kawasan Timur Indonesia tak luput dari perhatian pemerintah, tepat pada tahun 2020 berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh klasterisasi dan pemeringkatan perguruan tinggi dimaluku dan Maluku Utara tahun 2020 versi Kemendigbud, Universitas Iqra Buru meraih prestasi yg membanggakan buat seluruh komponen civitas akademika yaitu dengan diraihnya peringkat pertama sebagai perguruan tinggi swasta terbaik dilingkup propinsi Maluku dan juga peringkat kedua sebagai perguruan tinggi negeri dan swasta terbaik di propinsi Maluku. Bukan tanpa alasan, penilaian untuk kriteria ini bisa didapat dengan melihat beberapa indikator penunjang diantaranya adalah indikator input, indikator proses, indikator output dan indikator outcome. Indikator input memiliki beberapa kriteria salah satu diantaranya adalah banyaknya jumlah dosen yg bekerja sebagai praktisi, dan indikator proses yg melihat penilaian akreditasi uniersitas dan berikutnya adalah kinerja penelitian dan mahasiswa yang merupakan salah satu syarat dari indikator output

Diantara keempat indikator ini yang paling berpengaruh dalam penilaian adalah indikator outcome yang memiliki nilai sebesar 30% dibanding dengan yang lainnya, didalam indikator ini terdapat beberapa kriteria diantaranya yaitu penilaian kinerja dan inovasi dan penilaian kinerja pengabdian terhadap Masyarakat

Dalam menggapai prestasinya universitas Iqra Buru tak terlepas dari dukungan berbagai pihak tak terkecuali pegawai TENDIK yang merupaka singkatan dari Tenaga pendidik. Pegawai Tendik adalah pegawai yang mendukung penyelenggaraan pendidikan disekolah atau lembaga pendidikan tetapi tidak terlibat langsung dalam proses belajar mengajar tetapi memiliki peran yang cukup besar seperti mengurus administrais, pengelolaan sarana dan prasarana hingga dukungan teknis. Selain itu pegawai tendik juga memainkan peranya yag sangat penting dalam menyelesaikan tugas tugasnya. lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori pertukaran social (social exchange theory) yang dikembangkan oleh Gerge Homans(1958), Peter Blau (1964) dan Richard Emerson (1972) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa memiliki kewajiban membalas kebaikan organisasi. Hal ini telah sesuai dan sejalan dengan kondisi reel yg terjadi dan diterapkan oleh pegawai tendik Uniqbu namun terdapat beberapa pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah factor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan bukan komitmen organizational dan juga pendapat yang mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik seperti gaji dan penghargaan adalah factor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan bukan komitmen (extrinsic motivation theory ; Edward Deci & Rihrd Ryan).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Iqra Buru, Kabupaten Buru, Provinsi Maluku, Indonesia. Adapun populasi pada Pegawai tendik berjumlah 30 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen kerja (X3), dan kinerja Pegawai (Y).

Studi ini menguji tiga hipotesis, yang memprediksi efek langsung dan tidak langsung dari X1, X2, dan X3 pada Y. Penelitian ini memberikan wawasan empiris yang dapat memandu praktik HRM strategis, Adapun menurut Ferdinand (2014:229) analisis deskriptif dipakai untuk memberi Gambaran atau deskripsi empiris berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian. Sehingga secara singkat analisis deskriptif ini berguna untuk memberikan gambaran umum terhadap data yang sudah didapatkan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen kerja (X3), dan kinerja Pegawai (Y) pada Universitas Iqra Buru. Dengan menggunakan analisis SPSS, hipotesis diuji untuk menentukan efek langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2,089 dan nilai P Value sebesar $0,047 < 0,05$. Dengan demikian hasil uji t mengandung makna analisis yakni, secara statistik bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif tanggapan responden terhadap keseluruhan indicator menyatakan setuju ditandai dengan nilai mean: 4.16

Budaya organisasi dengan indikator pernyataan (X1.9) karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan team, memiliki nilai mean 4,36 menandakan bahwa indikator pernyataan ini lebih dominan dari semua indicator pernyataan dari variabel budaya organisasi, hal ini memiliki korelasi dan hubungan yang sangat kuat dengan indicator pernyataan pada variabel kinerja (Y.7) karyawan selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Selanjutnya pada variabel budaya organisasi (X1.10) dengan indicator pernyataan .Jika timbul permasalahan dilingkungan kerja, selalu diselesaikan secara bersama juga memiliki hubungan yang kuat dengan Variabel kinerja dengan indicator pernyataan (Y.1) karyawan bekerja dengan baik dalam usaha meningkatkan produktifitas perusahaan, yang memiliki nilai mean 4,23 dan variabel (Y.6) dengan indicator pernyataan karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas tugas tepat waktu dengan perolehan nilai mean sebesar 4,23. Selanjutnya pada variabel budaya organisasi hubungan yang cukup erat berikutnya dengan variabel kinerja karyawan adalah pada indicator pernyataan (X1.8) pimpinan ditempat kerja selalu memberikan motivasi Pada setiap pegawainya dengan perolehan nilai mean

sebesar 4,2 memiliki korelasi yang cukup kuat dengan variabel kinerja pada indikator pernyataan (Y.4) karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan-rekan dan atasannya dengan nilai mean 4.2.

Penelitian ini mendukung dan sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari dan Gandhi Tjahjojo (2021) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dimiliki seorang karyawan.

Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2,093 dan nilai P Value sebesar $0,046 < 0,05$. Dengan demikian hasil uji t mengandung makna analisis yakni, secara statistik bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif tanggapan responden terhadap keseluruhan indikator menyatakan setuju ditandai dengan nilai mean: 4.13

Lingkungan Kerja dengan indikator : pernyataan (X2.3) Udara ditempat bekerja yang sejuk membuat karyawan semangat dalam bekerja memiliki nilai mean 4,36 yaitu nilai yang paling tinggi diantara semua item indikator pernyataan hal ini memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat dengan nilai mean pada item pernyataan pada indikator (Y.7) karyawan selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Pada variabel kinerja karyawan dan kemudian pengaruh yang cukup kuat juga terlihat pada indikator pernyataan (X2.16) disekitar tempat kantor tidak ada sampah yang berceceran dengan perolehan nilai mean sebesar 4,33, hal ini memiliki hubungan yang cukup kuat pada indikator pernyataan (Y.1) karyawan selalu bekerja dengan baik dalam usaha meningkatkan produktifitas perusahaan dengan nilai mean 4,23 dan indikator pernyataan (Y.6) karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu yang juga memiliki nilai mean 4,23. Kemudian pengaruh yang cukup kuat berikutnya terdapat pada indikator pernyataan (X2.12) Lingkungan sekitar perusahaan berpengaruh baik terhadap peningkatan perusahaan, indikator ini memiliki hubungan yang cukup erat dengan indikator (Y.4) pada variabel kinerja, karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan-rekan dan atasannya.

Penelitian ini mendukung dan sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Putri Marpaung dan Arif Darmawan (2022) juga penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid (2018). Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Rini Purnamasari Yanwar pada tahun 2015. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja pegawai disebuah perusahaan dalam meningkatkan produktifitas.

Komitmen kerja (X3) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variable Komitmen Kerja memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2,185 dan nilai P Value sebesar $0,038 < 0,05$. Dengan demikian hasil uji t mengandung makna analisis yakni, secara statistik bahwa, komitmen kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa sebagian besar pertanyaan dalam survei menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja,.

Dapat dijelaskan bahwa komitmen kerja dengan indikator/item ; karyawan sangat senang melihat kemajuan tempat kerja (X3.6) dengan nilai Mean :4.56 sangat berpengaruh dengan variabel kinerja (Y) dengan indikator (Y.7) yang mempunyai nilai mean 4,73 karyawan berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. dengan demikian maka secara langsung diantara semua variabel independent, variable Komitmenlah yang paling mempengaruhi variabel dependent kinerja karena memiliki nilai mean tertinggi diantara semua item indikator pernyataan dalam penelitian ini. kemudian disusul dengan indikator pernyataan

pada variable (X3.6) karyawan sangat bangga bekerja ditempat dimana dia bekerja dengan nilai mean 4,16 dan memiliki korelasi dan pengaruh yang cukup kuat dengan variable (Y.6) karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas tugas tepat waktu (nilai mean 4,23) kemudian dususul dengan varibel (X3.2) karyawan memiliki inisiatif bekerja sesuai denganaturan yang berlaku dengan nilai mean 4,13 dan variable (X3.3) karyawan memilih untuk mendedikasikan diri terhadap tempat dimana dia bekerja (nilai mean 4,13) memiliki pengaruh dengan variable kinerja (Y.1) karyawan bekerja dengan baik dalam usaha meningkatkan produktifitas perusahaan (nilai mean 4,23.).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsul Arifin dan Didit Darmawan (2022) yang melakukan penelitian tentang pengalaman, kerja komitmen kerja, dukungan organisasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap p kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnen, Mora1 Icha Fandayani dan Agung Suharyanto (2014) yang melakukan penelitian tentang Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 30, variabel independen 3 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan Ftabel sebesar $(k; n-k-1) = (3, 26) = 2,975$

Tabel 1. Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 453.081 | 3 | 151.027 | 28.540 | .000 ^b |
| Residual | 137.586 | 26 | 5.292 | | |
| Total | 590.667 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar $28.540 > F$ tabel sebesar 2.975 yang artinya variabel independen berupa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variable independen yang berupa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap variabel dependent berupa Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 30, variabel independen 3 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan ttabel sebesar $(\alpha/2; n-k) = (0,025; 27) = 2,051$

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .446 | 3.423 | | .130 | .897 |
| | Budaya Organisasi | .219 | .105 | .347 | 2.08 | .047 |
| | Lingkunga n Kerja | .154 | .074 | .380 | 2.09 | .046 |
| | Komitmen Kerja | .341 | .156 | .263 | 2.18 | .038 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut :

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.047, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2.089 > t tabel (2.051) maka variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama, H₁ : variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.046, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2.093 > ttabel (2.051) maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, Sehingga hipotesis kedua, H₂: variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.

Variabel Komitmen Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.038, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2.185 > t tabel (2.051) maka variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis ketiga, H₃: variabel Komitmen Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.

4. Penutup

Kesimpulan

Temuan dalam penelitian ini menekankan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja yang dicapai pada karyawan Tendik Unikbu. (Hipotesis diterima).

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai semakin baik lingkungan perusahaan yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai pada pegawai Tendik Unikbu. (Hipotesis diterima).

Komitemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi kinerja yang dicapai pada pegawai Tendik Unikbu. (Hipotesis diterima).

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni budaya organisasi dalam meningkatkan kerjanya jangan hanya terfokus terhadap kualitas yang diberikan namun kuantitas dan faktor lainnya harus ditingkatkan agar hasil yang dicapainya dapat maksimal. Budaya organisasi yang sudah diterapkan pun lebih ditingkatkan secara maksimal agar visi dan misi yang sudah dituangkan dapat berjalan dengan baik.

Mendorong partisipasi aktif dalam menjaga kebersihan lingkungan yang mencakup kebersihan ruang kerja, area umum dan ruang rapat. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersih dan nyaman bagi karyawan

Daftar Pustaka

- Annisa Putri Marpaung dan Arif Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Manajerial Accounting*, Vol.6, No.1. Batam
- Deal, T.E., dan Kennedy, A.A. (1982), *Corporate Cultures the Rites and Rules of Corporate Life*. California: Sage.
- Dessler dan Gary. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, JAKARTA: PT. Prenhallindo
- Flippo, (2000). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.

- Giantari, I.A.I., dan Riana, I.G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498 ISSN: 2302-8912.URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33707>. Diakses 1 Oktober 2018.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert. (2012), *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth*, International Edition. McGraw-Hill: Americas.
- Iqbal, A., Ijaz, M.Latif, F. dan Mushtaq, H. (2015). *Factors Affecting the Employee's Performance*. Pakistan: a Case Study of Banking Sector in URL: http://hrmars.com/hrmars_papers/Article_32_Factors_Affecting_to_Employees_Performance.pdf. Diakses Juli 2020
- Ishiqah Ramadhany Putri, Ningrum Fauziah Yusuf. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik Volume XVIII (1)*. Bandung
- Kondoy, R.F., dan Nelwan, O. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut. Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1208-1219 ISSN 2303-11.URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10126>. Diakses 1 Oktober 2018
- Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 3 No. 2, Jember.
- Rachel Nelly dan Rezi Erdiansyah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (studi kasus pada karyawan PT. Pakar Anugerah Gemilang). *jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan/vol.6/No.4*.
- Rudi Setiawan dan Etty Puji Lestari. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 12, Nomor 2. Bengkulu.
- Salsabila Damara Munandar. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Klaten.
- Samsul Arifin dan Didit Darmawan. 2022. Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edunomika – Vol. 06, No. 01*. Mojokerto
- Seia Piantara, Sonny Hersona GW, Nelly Martini, dan Dede Jajang Suyaman. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *Jurnal At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 5, No. 2, Karawang
- Sri Langgeng Ratnasari dan Gandhi Tjahjojo. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis (JMOB)* Vol. 1 No. 4. Batam
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Zulkarnen Mora, Icha Fandayani, Agung Suharyanto. 2020. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* Vol 3, No. 2. Medan