

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA SURABAYA 1

Agung Prabowo
Agungxj04@gmail.com
Budiyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of organizational culture, work discipline, and work environment on the employees' performance at Land Office Surabaya City 1. Moreover, the research population used all 65 employees at Land Office Surabaya City 1. The research was quantitative. Furthermore, the research sample collection used a non probability technique i.e., saturated sampling. Another term for saturated sampling was a census namely, all members of the population used as samples. The data collection was questionnaire distributed with the number of samples was 65 respondents. Moreover, the research analysis technique used multiple linear regression analysis technique with the SPSS 19. The research result by classic assumption test though normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test showed that all the variables in this research fulfilled the classic assumption test and the research result used feasibility model test showed that regressions model of this research was feasible to use. In addition, the research result showed that organizational culture had a positive and significant effect on the employees' performance, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance, and work environment had a positive and insignificant effect on the employees' performance at Land Office Surabaya City 1.

Keywords: organizational culture, work discipline, work environment, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 19. Berdasarkan hasil penelitian uji asumsi klasik yang melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan di dalam penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik dan hasil penelitian uji kelayakan model regresi di dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

Kata Kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia secara semaksimal mungkin agar mencapai tujuan.

Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 merupakan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan

Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti bahwa kinerja karyawan dikantor Pertanahan Kota Surabaya 1 masih rendah. Aktivitas dalam kantor tidak akan berjalan dengan baik apabila kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas masih kurang. Hal tersebut ditunjukkan oleh menurunnya PNBK Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 pada tahun 2016-2020.

Berikut ini merupakan PNBK Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 tahun 2016-2020, yaitu:

Tabel 1
PNBK Tahun 2016 s.d. 2020 Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1

Tahun	Penerimaan (Rp)
2016	3.536.373.465.275
2017	3.340.864.413.362
2018	3.224.370.080.262
2019	3.288.987.737.752
2020	2.818.300.685.797

Sumber: Laporan keuangan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1

Berdasarkan Tabel 1, terlihat dari tahun 2016 - 2020 PNBK Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 mengalami penurunan. Jika hal ini tidak ditangani dengan benar akan berakibat tidak baik untuk perkembangan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

Kajian teoritis yang dilakukan para ahli bahwa terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, kompetensi dan kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan efisiensi kerja. Menurut Lijan dan Sartono (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trang (2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Bawelle dan Sepang (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja. Ferawati (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Siahaan dan Bahri (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja.

Peneliti menemukan 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, karena keterbatasan waktu penelitian maka peneliti hanya mengambil tiga variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku karyawan, oleh karenanya budaya organisasi dapat memberikan kepuasan kerja dan kinerja optimal bagi karyawan jika dikelola dengan baik sehingga pencapaian tujuan dapat dioptimalkan. Trang (2013), Sulistiawan *et al.*, (2017), Feel *et al.*, (2018), Junaidi dan Susanti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Amelia (2013), Lina (2014), Indajang *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki peran dalam pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Ferawati (2017), Feel *et al.*, (2018), Ekhsan (2019), Irawan dan Prijati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Bawelle dan Sepang (2016), Marjanuardi dan Ratnasari (2019), Arisanti *et al.*, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama dalam kondisi lingkungan yang baik dapat meningkatkan

kegiatan karyawan secara optimal. Bachtiar (2012), Sulistiawan *et al.*, (2017), Feel *et al.*, (2018), Fitria dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan Siahaan dan Bahri (2019), Nabawi (2019), Bukhari dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris serta uraian diatas, maka peneliti akan mengkaji kembali bagaimana "**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1**".

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. (2) Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. (3) Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

TINJAUAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektifitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang budayanya kuat memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Menurut Drucker dalam Tika (2014) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian berbagai masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap berbagai masalah terkait seperti di atas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Fahmi (2016) disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kehidupan tersebut.

Lingkungan Kerja

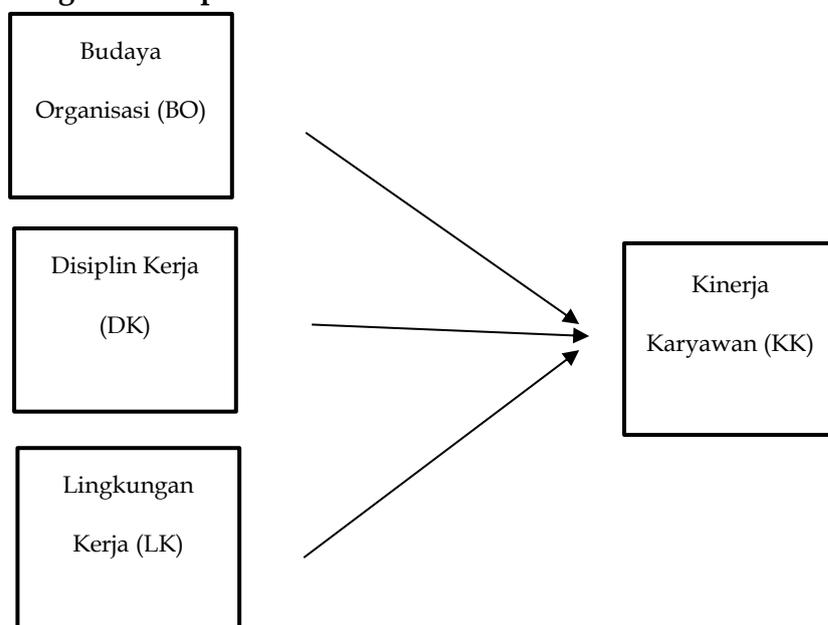
Lingkungan kerja juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi. Indikator ini berhubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Dalam perkembangan bisnis yang semakin kompetitif maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing

dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Menurut Wibowo (2013) kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang sama Trang (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Sulistiawan *et al.*, (2017), Feel *et al.*, (2018), Junaidi dan Susanti (2019) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Amelia (2013), Lina (2014), serta Indajang *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemahaman budaya organisasi harus dianut dan dibawa oleh seluruh anggota organisasi, sehingga budaya organisasi mampu menjadi sebuah proses sistem kerja dan sebuah proses dalam kebiasaan anggota dalam meningkatkan kinerja.

H₁: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang sama Ferawati (2017), Feel *et al.*, (2018), Ekhsan (2019), serta Irawan dan Prijati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Bawelle dan Sepang (2016), Marjanuardi dan Ratnasari (2019), serta Arisanti *et al.*, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang sama Bachtiar (2012), Sulistiawan et al., (2017), Feel et al., (2018), serta Fitria dan Winarningsih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Siahaan dan Bahri (2019), Nabawi (2019), serta Bukhari dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menuntut organisasi untuk harus selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya karena semakin baik lingkungan kerja dari organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu data yang akan diolah dalam penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono:2017). Hubungan sebab akibat dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 sebanyak 65 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. Penggunaan metode ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dijadikan sampel yaitu semua karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Data sumber didapatkan dari keterangan responden. Sumber data ini berbentuk statistik, maupun dalam bentuk lain yang bisa disesuaikan dengan keperluan dalam penelitian. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan yang bersumber dari para responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari karakteristik dan opini yang didapatkan secara langsung dari karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan atau disesuaikan berdasarkan sumber yang nantinya akan digunakan sebagai bukti utama ataupun pendukung yang memadai untuk menarik kesimpulan. Dalam melaksanakan pengumpulan data primer pada penelitian ini, peneliti mendatangi objek di Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 dengan menyebar kuesioner sebagai alat instrumen yang sudah disesuaikan dengan indikator-indikator dari setiap

permasalahan. Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung dengan tujuan mendapatkan pernyataan tertulis dari responden.

Teknik pengukuran skor pada penelitian ini memakai skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan (Sugiyono:2017). dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut juga sebagai nilai interval : 1. Nilai interval $4,20 < x \leq 5,00$ = Sangat Baik/ Sangat Tinggi, 2. Nilai interval $3,40 < x \leq 4,20$ = Baik/ Tinggi, 3. Nilai interval $2,60 < x \leq 3,40$ = Cukup Baik, 4. Nilai interval $1,80 < x \leq 2,60$ = Buruk/ Rendah, 5. Nilai interval $1,00 < x \leq 1,80$ = Sangat Buruk/ Sangat Rendah.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua, yakni variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Budaya Organisasi (BO)

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu kantor sehingga anggota kantor merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan kantor lain. Cara mengukur Indikator budaya organisasi menurut Caldwell dalam Lijan dan Sarton (2011), yaitu : a) Inovasi da pengambilan risiko, b) Perhatian, c) Orientasi hasil, d) Orientasi orang, e) Orientasi tim, f) Keagresifan, g) Kemantapan.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer, agar karyawan bersedia mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku pada kantor. Cara mengukur Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016), yaitu : a) Tujuan dan kemampuan, b) Teladan pimpinan, c) Balas jasa, d) Keadilan, e) Waskat, f) Sanksi hukuman, g) Ketegasan.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dalam sebuah kelompok didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan dari kantor tersebut. Cara mengukur Indikator menurut Sedarmayanti (2011), yaitu : a) Penerangan atau cahaya, b) Temperatur, c) Sirkulasi udara, d) Kebisingan, e) Bau-bauan, f) Keamanan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh kantor pada periode tertentu dan digunakan dalam mengukur prestasi kerja atau kinerja kantor. Cara mengukur indikator kinerja karyawan menurut Dwiyanto dalam Sudarmanto (2009), yaitu : a)Kecepatan waktu layanan customer, b) Ketepatan waktu, c) Tingkat kepuasan karyawan, d) Tingkat produktivitas karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah ataupun valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas menggunakan Korelasi Pearson, dengan mengkorelasikan skor

masing-masing item pernyataan dengan skor item total. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali,2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden dengan melalui pernyataan yang diberikan. Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan penelitian berkali-kali dengan menggunakan alat ukur yang sama. Dalam mengukur reliabilitas dapat melihat dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* yakni apabila suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal dalam menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Apabila titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dapat dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Menentukan Persamaan Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menguji pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1 BO + b_2 DK + b_3 LK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi BO

b2 : Koefisien regresi DK

b3 : Koefisien regresi LK
BO : Budaya Organisasi
DK : Disiplin Kerja
LK : Lingkungan Kerja
e : *Standart error*

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak digunakan pada penelitian. b) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, yaitu: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji keseluruhan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi person, dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor item total. Hasil uji validitas dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (BO)	BO _{1.1}	0,432	0,2441	Valid
	BO _{1.2}	0,377	0,2441	Valid
	BO _{1.3}	0,265	0,2441	Valid
	BO _{1.4}	0,362	0,2441	Valid
	BO _{1.5}	0,362	0,2441	Valid
	BO _{1.6}	0,613	0,2441	Valid
	BO _{1.7}	0,634	0,2441	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK _{2.1}	0,286	0,2441	Valid
	DK _{2.2}	0,418	0,2441	Valid
	DK _{2.3}	0,508	0,2441	Valid
	DK _{2.4}	0,321	0,2441	Valid
	DK _{2.5}	0,253	0,2441	Valid
	DK _{2.6}	0,462	0,2441	Valid
	DK _{2.7}	0,476	0,2441	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK _{3.1}	0,276	0,2441	Valid
	LK _{3.2}	0,404	0,2441	Valid
	LK _{3.3}	0,335	0,2441	Valid
	LK _{3.4}	0,601	0,2441	Valid
	LK _{3.5}	0,430	0,2441	Valid
	LK _{3.6}	0,270	0,2441	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,463	0,2441	Valid
	KK ₂	0,577	0,2441	Valid
	KK ₃	0,545	0,2441	Valid
	KK ₄	0,395	0,2441	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas terlihat bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karayawan, semua item pernyataan dinyatakan valid. Karena keseluruhan variabel memiliki nilai r hitung > r Tabel sebesar 0,2441. Sehingga keseluruhan variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Budaya Organisasi	0,739	Reliabel
Disiplin Kerja	0,685	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,615	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen dan dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item dari semua variabel tersebut telah dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

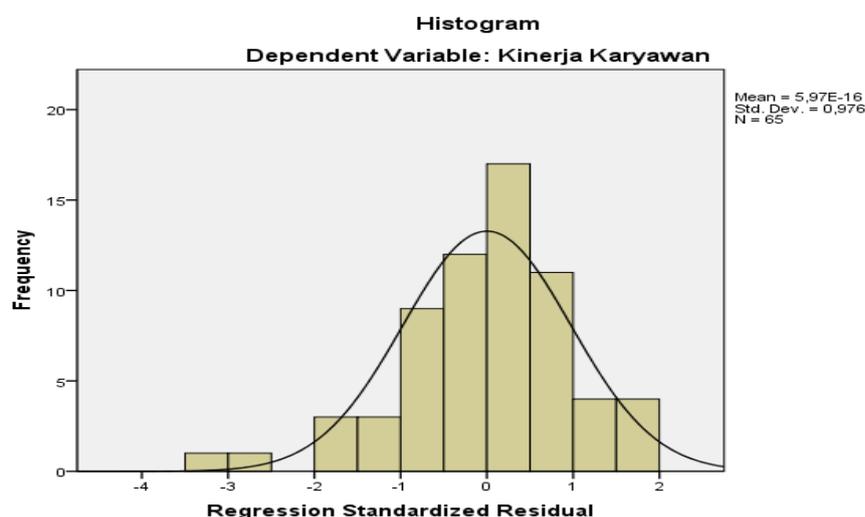
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test dan analisis grafik.

1. Analisis Grafik

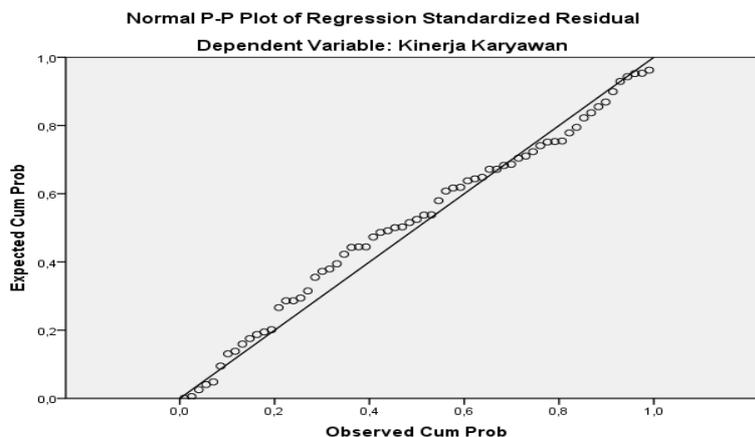
Grafik histogram adalah dengan membandingkan antara observasi dengan distribusi normal. Berikut disajikan hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dalam Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Histogram
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada Gambar 2 menunjukkan grafik histogram yang memberikan distribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal. Selain melihat grafik histogram terdapat grafik normal probability plot untuk melihat apakah berdistribusi normal

atau tidak. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan *grafik normal probability plot* pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Grafik Normal Probability Plot
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada Gambar 3 diatas diketahui bahwa titik pada *Normal Probability Plot* menyebar di area garis diagonal, sehingga disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Statistik *Kolmogrov-Smirnov* (KS)

Untuk menentukan data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,20415145	
Most Extreme Differences	Absolute	,087	
	Positive	,056	
	Negative	-,087	
Kolmogorov-Smirnov Z		,705	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,702	

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov (KS) diketahui bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* signifikansi atau probabilitas yaitu 0,702 lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan seluruh data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	,686	1,459
Disiplin Kerja	,711	1,407
Lingkungan Kerja	,666	1,502

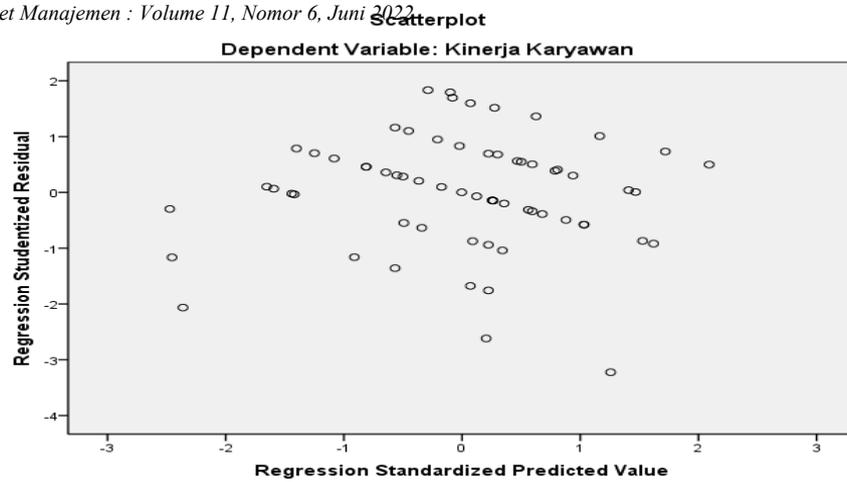
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai budaya organisasi sebesar 1,459, disiplin kerja sebesar 1,407, dan lingkungan kerja sebesar 1,502. Dari hasil nilai VIF tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada Gambar 4 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa adanya penyebaran residual *scatterplot* atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibantu program SPSS 19 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,043	2,736		1,843	,070
	Budaya Organisasi	,419	,077	,432	2,810	,007
	Disiplin Kerja	,255	,101	,333	2,516	,015
	Lingkungan Kerja	,103	,097	,145	1,059	,294

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda pada Tabel 6 diatas, maka dapat diterangkan sebagai berikut:

$$KK = 5,043 + 0,419BO + 0,255DK + 0,103LK + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian diantaranya yaitu: (1) Koefisien regresi budaya organisasi (β_1) adalah sebesar 0,419 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. (2) Koefisien regresi disiplin kerja (β_2) adalah sebesar 0,255 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi lingkungan kerja (β_3) adalah sebesar 0,103 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil uji statistik F pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,201	3	9,734	6,398	,001 ^a
	Residual	92,799	61	1,521		
	Total	122,000	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,001 \leq 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sehingga model ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.489 ^a	.239

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari Tabel 8 diatas didapatkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,239 atau 23% variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 23\% = 77\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan signifikan 0,05. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	5,043	2,736		1,843	,070
Budaya Organisasi	,419	,077	,432	2,810	,007
Disiplin Kerja	,255	,101	,333	2,516	,015
Lingkungan Kerja	,103	,097	,145	1,059	,294

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dari budaya organisasi menunjukkan koefisien sebesar 0,419 dan tingkat signifikansi sebesar 0,007, dimana $0,007 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dari disiplin kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,255 dan tingkat signifikansi sebesar 0,015, dimana $0,015 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dari lingkungan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,103 dan tingkat signifikansi sebesar 0,294, dimana $0,294 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil output pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 19 yang dilakukan pada penelitian ini dalam Tabel 9 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 yang memiliki koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan searah (positif) dengan kinerja karyawan. Artinya, jika semakin baik budaya organisasi yang ada pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Budaya organisasi yang kuat adanya rasa memiliki terhadap organisasi, adanya jatidiri anggota organisasi, menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Junaidi dan Susanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dilakukan oleh penelitian Indajang *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil output pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 19 yang dilakukan pada penelitian ini dalam Tabel 9 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 yang memiliki koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan searah (positif) dengan kinerja karyawan. Artinya, jika semakin baik disiplin kerja yang terjalin pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari kesadaran para karyawan dalam mentaati semua peraturan yang dibuat oleh atasan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong para karyawan Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 untuk bekerja keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dilakukan oleh penelitian Arisanti *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil output pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 19 yang dilakukan pada penelitian ini dalam Tabel 9 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 yang memiliki koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan searah (positif) dengan kinerja karyawan. Artinya, jika semakin baik lingkungan kerja yang ada pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik dan non fisik dari Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 yang kurang memadai dan kurang mendukung dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari ruang kerja yang terbatas, ruang kantor yang kurang dingin sehingga menurunnya seorang melakukan pekerjaan dan kebisingan yang terjadi dikantor dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Sehingga lingkungan kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dilakukan oleh penelitian Feel *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian skripsi yaitu sebagai berikut: (1) Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga penulis mengharapkan partisipasi aktif penelitian berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat digunakan sebagai variabel diluar variabel yang digunakan peneliti yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. (2) Dalam penelitian ini responden yang digunakan hanya terbatas pada karyawan bagian operasional pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. (3) Penelitian ini hanya menerapkan hasil metode survey melalui penyebaran kuesioner dan kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner melalui penggunaan instrument secara tertulis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi karyawan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan dapat saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 diharapkan dapat mempertahankan disiplin kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan dapat saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. (3) Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1 diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan. hal tersebut dilakukan agar karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya penulis hanya menggunakan variabel independen tertentu saja yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya penulis dapat menambah variabel independen atau variabel dependen agar hasil penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas* 1(1): 1-18.
- Arisanti, K. D., A. Santoso., dan S. Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1): 101-118.
- Bachtiar, D. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal* 1(1): 1-6.
- Bawelle, M. dan J. Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna. *Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 4(5): 303-408.
- Bukhari. dan S. E. Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 89-103.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13(1): 1-13.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- Feel, N. H., T. Herlambang., dan Y. Rozzaid. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 3(2): 176-185.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis* 5(1): 1-3.

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 23*. Cetakan Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indajang, K., Jufrizen., dan A. Juliandi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial* 12(2): 393-406.
- Irawan, A. W. dan Prijati. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 10(9): 1-16.
- Junaidi, R. dan F. Susanti. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1-13.
- Lijan, P. S. dan S. Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Lina, D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 14(1): 77-97.
- Marjanuardi, L. dan S. L. Ratnasari. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4(3): 560-590.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 170-83.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. CV Mandar Maju. Bandung.
- Siahaan, S. dan S. Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 16-30.
- Sulistiawan, D., S. S. Riadi., dan S. Maria. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 14(2): 61-69.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Lima. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada. Jakarta.
- Tika, P. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cetakan Kelima. Bumi Aksara. Jakarta.
- Trang, D. S. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manejemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(3): 208-216.
- Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winarningsih. dan E. D. Fitria. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8(10): 1-13.