

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA

Reza Dharmawan Putra
dharmawanreza2@gmail.com
Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of work environment, work discipline, and work culture on the employees' performance at PT POS Indonesia, Surabaya Center. The research was causal-comparative with a quantitative approach. Moreover, the population was all employees at the division of SLPK PT. POS Indonesia, Surabaya Center. The data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 41 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires with a Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The result concluded that the work environment had a positive but insignificant effect on the employees' performance at PT. POS Indonesia, Surabaya Center. However, work discipline positively and significantly affected the employees' performance at PT. POS Indonesia, Surabaya Center. In contrast, work culture positively and significantly affected the employees' performance at PT. POS Indonesia, Surabaya Center. Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Culture, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Pusat Surabaya. Jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal komparatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai divisi SLPK PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh dan didapatkan sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah empat puluh satu responden. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistic Product and Service Solution) 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Belakangan ini perkembangan sektor bisnis mengalami kemajuan yang cukup pesat, dalam perkembangan yang pesat ini dapat memberikan sebuah pengaruh yang cukup besar, yang dimana terhadap sektor industri, serta meliputi jasa kurir atau pengiriman. Permintaan pasar di bidang jasa kurir atau pengiriman sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pada setiap pegawai agar dapat tumbuh untuk bersaing pada tingkat yang lebih baik. Sumber daya manusia ikut andil dan berperan penting bagi perusahaan. Peran perusahaan sangat juga sangat penting dan diperlukan untuk meningkatkan kuantitas serta kualitas sumber daya manusia yang ada. Potensi – potensi yang dimiliki setiap individu harus dimanfaatkan secara tepat dan baik sehingga dapat menunjang kinerja yang baik kepada setiap individu. Pada perusahaan aset terpenting untuk modal berkembang bagi pegawai adalah sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Setiap orang memiliki potensi yang baik pada diri nya

masing - masing. Setiap potensi - potensi yang dimiliki seorang pegawai dapat menjadi sebagai hal yang cukup penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Pegawai dapat mengembangkan potensi dengan adanya sebuah keinginan dari individu tersebut untuk meningkatkan suatu potensi yang telah dimiliki sebelumnya.

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah perusahaan besar yang berfokus pada bidang jasa yang cukup terkenal di Indonesia yang dimana perusahaan tersebut menyediakan jasa pengiriman termasuk pengiriman surat dan paket. PT Pos Indonesia juga memberikan layanan pembayaran pinjaman dan asuransi. Adanya agen pos yang tersedia dapat membuka peluang persaingan pasar dan dapat membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat. Terjadi fenomena pekerjaan yang menjadi tanggung jawab semua pegawai yang tentunya sesuai dengan divisi masing-masing pada pegawai, namun masih tidak sedikit pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sehingga hal tersebut dapat menimbulkan hambatan dan kecacatan kerja, banyak yang terlihat bahwa konsumen merasa kurang puas dengan keterlambatan barang pengiriman serta pelayanan yang diberikan, terlepas dari hal tersebut terdapat fenomena yang didukung dengan kuesioner kepada pegawai Kantor Pos Indonesia Surabaya. PT Kantor pos Indonesia adalah perusahaan di bawah naungan BUMN dan Kantor Pos Surabaya merupakan kantor pusat yang mempunyai gudang terbesar dan berada di Kota Surabaya. PT. Kantor Pos Surabaya tersebut beralamat di jalan Kebonrejo No. 10 Surabaya. PT Kantor Pos Pusat Surabaya memberikan pelayanan yang baik dan cepat hingga berfokus pada processing. Kantor Pos Surabaya memberikan layanan yang terbaik yaitu terdapat 2 jenis layanan yaitu layanan jasa surat dan paket serta layanan keuangan, layanan paket dan jasa surat merupakan suatu kinerja utama dari Kantor Pos Surabaya.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Pos Surabaya, diketahui bahwa kinerja belum maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan belum adanya pencapaian kinerja pegawai secara kuantitas maupun kualitas yang diberikan kepadanya. Selain wawancara, peneliti juga memperoleh data pendapatan distribusi surat dan paket tahun 2017 - 2021 dari Manajer SDM. Berikut ini penulis menampilkan data pada tabel 1 pendapatan distribusi surat dan paket tahun 2017 - 2021 pada Kantor Pos Surabaya :

Tabel 1
Pendapatan Distribusi Surat dan Paket Tahun 2018-2022 (Rp)

Tahun	Distribusi	Pendapatan	Persentase
2018	230.258	9.165.015.399	-
2019	237.099	9.470.293.696	3%
2020	1.044.722	39.934.095.520	322%
2021	326.638	9.441.120.877	-76%
2022	149.507	5.629.394.912	-40%

Sumber : Data Sekunder, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas, persentase distribusi surat dan paket pada Kantor Pos Surabaya dalam 5 tahun terakhir. Pada tahun 2018 menunjukkan persentase (-) atau nihil, lalu pada tahun 2019 mengalami kenaikan persentase distribusi sebanyak 3%, Tahun 2020 mengalami kenaikan persentase yang cukup tinggi di angka 322%, Tahun 2021 mengalami penurunan yang cukup tinggi sebanyak -76%, hingga di tahun 2022 mengalami kenaikan persen sebanyak -40%. Dapat disimpulkan bahwa data persentase pada tahun 2018 - 2022 mengalami fluktuasi. Beberapa faktor menjadi penyebab terjadinya fluktuasi persentase distribusi yang dipengaruhi oleh salah satu faktor yang di dalamnya mempunyai pengaruh cukup besar terhadap fluktuasi persentase distribusi surat dan paket yaitu adanya pesaing lain pada bidang yang sama.

Standar acuan yang dimiliki oleh Perusahaan besar mengenai sebagaimana melaksanakan kinerja yang baik dan efektif oleh setiap pegawai. Efisiensi dan efektivitas

dibutuhkan untuk seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Beberapa perbaikan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat beberapa kajian teoritis yang dapat dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pernah diteliti oleh para ahli. Menurut Sedarmayanti (2011:12) faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, efisiensi kerja dan stres kerja. Menurut Lijan dan Sinambela (2019:12) faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi. Menurut Sutrisno (2019:45) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kompetensi.

Berdasarkan kajian - kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti Trang (2013) bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Peneliti Bawelle dan Sepang (2016) mencetuskan bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, gairah kerja dan etos kerja. Peneliti Ferawati (2017) mengungkapkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian Siahaan dan Bahri (2019) juga menyatakan bahwa faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, motivasi dan penempatan pegawai. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut adanya dua puluh satu faktor yang dapat ditemukan oleh peneliti yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, karena adanya keterbatasan waktu dalam penelitian maka peneliti hanya mengambil tiga variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi

Lingkungan kerja memiliki banyak peran dalam mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, pegawai dapat meningkatkan kegiatan secara optimal, dikarenakan adanya kondisi lingkungan yang mendukung. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan Peneliti Yuliana (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut hasil penelitian Rizal (2019), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk semua pegawai dalam melaksanakan tugasnya, terutama agar pegawai dapat termotivasi untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tanggung jawab pada pekerjaan sehingga dapat mengatur kinerja yang baik dan tekun. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh peneliti Mahmudyatin (2019) dan Zakaria (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh peneliti Nailul dan Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi selalu menjadi ciri khas sebuah perusahaan, namun budaya organisasi setiap perusahaan memiliki ciri yang berbeda - beda. Perilaku pegawai sangat dapat dipengaruhi oleh budaya, oleh karenanya budaya organisasi dapat memberikan kinerja yang optimal dan kepuasan bagi pegawai jika dikelola dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dioptimalkan. Namun berdasarkan hasil penelitian Wulan (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Annisa dan Arif (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian permasalahan dan research gap di atas maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia".

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:47) kinerja pegawai sebuah kegiatan dalam pengelolaan sumber daya pada organisasi dibutuhkan kinerja pegawai dan harus mempunyai target yang ditetapkan untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan daya kemampuan yang dimiliki

seseorang pegawai dalam upaya untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemberi kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat dari sikap dan mental agar menunjukkan bentuk kesiapan antara pegawai dan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189), mencetuskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : a). Budaya Perusahaan b). Desain kerja c). Disiplin Tenaga Kerja d). Gaya Kepemimpinan e). Kemampuan dan keahlian f). Kepemimpinan g). Kepribadian h). Kepuasan kerja i). Kewajiban Pegawai Berkomitmen. j). Lingkungan Kerja Sekitar k). Loyalitas l). Motivasi kerja m). Pengetahuan. Indikator dalam mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegaran (2013:75), yaitu a) Inisiatif b) Tanggung jawab c) Kualitas kerja d) Kuantitas kerja e) Kerja sama.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat pada lingkungan dari para pekerja yang mampu mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan misalnya temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan pada tempat kerja, dan memadai fasilitas penunjang kinerja. Lingkungan kerja menjadi faktor penting utama dalam mempengaruhi keputusan pegawai dalam bekerja. Dalam pelaksanaan kinerja pegawai yang baik, maka lingkungan kerja menjadi acuan dan dorongan sehingga dapat meningkatkan penetrasi kinerja yang lebih baik. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:28) yaitu: a) Aroma – aroma ciri khas, b) Keamanan dan kenyamanan pegawai di tempat kerja c) Kebisingan yang ramai di tempat kerja d) Cahaya penerangan pada tempat kerja e) Sirkulasi udara pada tempat kerja f) Temperatur di tempat kerja. Sedangkan Indikator lingkungan kerja Non fisik menurut Munandar (2010:288) yaitu sebagai berikut: a) Peraturan – peraturan b) Budaya perusahaan c) Kebijakan perusahaan d) Iklim kerja e) Hubungan atasan f) Hubungan rekan setingkat g) Hubungan bawahan.

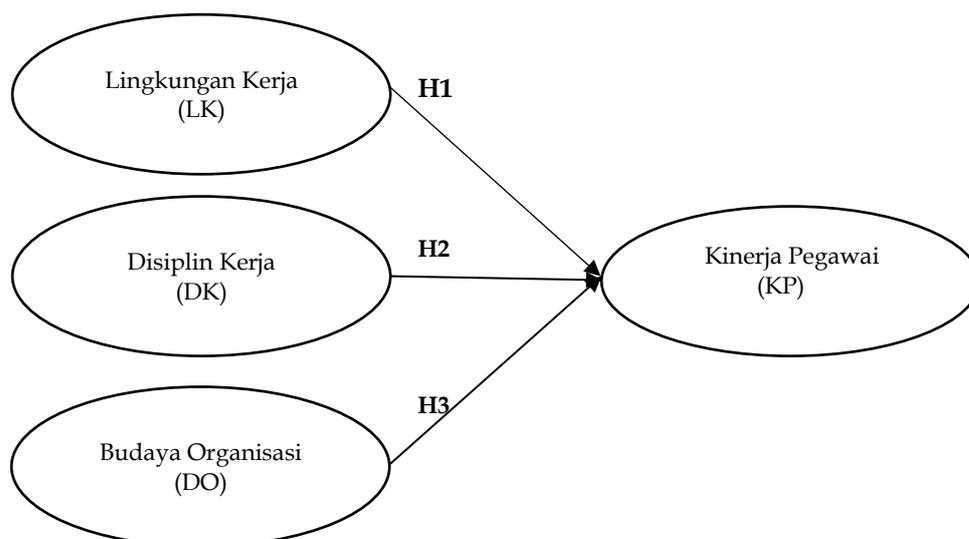
Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan individu dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan maupun instansi norma sosial berlaku. Jadi, pegawai akan mematuhi/mengerjakan seluruh pekerjaan dengan baik dan kesediaan merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan individu yang sesuai peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak. Disiplin kerja sangat penting dalam memotivasi kehidupan pegawai. Mendisiplinkan diri pada perusahaan dalam memanfaatkan waktu secara kelompok maupun individu serta melaksanakan kewajiban kerja dengan baik. Operatif juga berfungsi pada kedisiplinan agar semakin tinggi untuk mencapai target yang dimiliki dalam prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2016:194) terdapat indikator disiplin kerja sebagai berikut : a) Keteladanan pimpinan b) Ketegasan c) Tujuan dan kemampuan d) Keadilan e) Pengawasan melekat f) Sanksi hukuman g) Balas jasa.

Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari - hari dan membuat suatu keputusan untuk karyawan dan mengarahkan kepada tindakan para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah mendarah – daging atau penerapan yang lama dalam organisasi. Kekuatan sosial yang tidak tampak, dapat menggerakkan setiap orang dalam menjalankan suatu aktivitas kerja yang tekun di suatu organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013:512) sebagai berikut: a) Stabilitas b) Perhatian secara mendetail c) Agresivitas d) Inovasi dan pengambilan risiko e) Berorientasi pada manusia f) Berorientasi pada tim g) Berorientasi pada hasil.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang krusial dalam peningkatan kinerja pegawai. Pada pegawai, bila kenyamanan serta suasana yang positif dapat menimbulkan rasa bahagia dan tenang serta dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan selesai dengan cepat dan tepat. Lingkungan kerja terdapat lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Hal tersebut menjadikan faktor penting yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Menurut Afandi (2018:66) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat pada lingkungan dari para pekerja yang mampu mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan misalnya temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan pada tempat kerja, dan memadai fasilitas penunjang kinerja. Pada penelitian yang sama oleh hasil penelitian yang dikemukakan Peneliti Yuliana (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut hasil penelitian Rizal (2019), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menuntut perusahaan untuk harus selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya karena semakin baik lingkungan kerja dari perusahaan maka semakin tinggi kinerja pegawai

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan adalah kunci dalam keberhasilan perusahaan dan pegawai dalam mencapai tujuan yang di targetkan. Fungsi dari kedisiplinan sangat penting dalam internal perusahaan. Karena semakin baik kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin akan tidak mendapatkan hasil. Menurut Hasibuan(2011:193) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaransertakesediaan individu dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan maupun instansi norma sosial berlaku. Jadi, pegawai akan mematuhi/mengerjakan seluruhpekerjaan dengan baik dan kesediaan merupakan sikap, tingkah laku, danperbuatan individu yang sesuai peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupuntidak. Pada penelitian yang sama oleh penelitian yang dikemukakan oleh peneliti Mahmudyatin (2019) dan Zakaria (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh peneliti Nailul (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Surabaya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan sistem yang dapat menyebarkan kepercayaan satu dengan yang lain serta nilai - nilai yang berkembang maju dalam internal organisasi. Hal tersebut harus dijiwai hingga dipraktikkan pada dunia nyata. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari - hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian yang sama oleh penelitian yang ditunjukkan peneliti Wulan (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Annisa (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemahaman budaya organisasi harus dianut dan dibawa oleh seluruh anggota perusahaan, sehingga budaya organisasi mampu menjadi sebuah proses System kerja dan sebuah proses dalam kebiasaan anggota dalam meningkatkan kinerja.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Surabaya.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang sama oleh hasil penelitian yang dikemukakan Peneliti Yuliana (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut hasil penelitian Rizal (2019), Pada penelitian yang sama oleh penelitian yang dikemukakan oleh peneliti Mahmudyatin (2019) dan Zakaria (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh peneliti Nailul (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang sama oleh penelitian yang ditunjukkan peneliti Wulan (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Annisa (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kasual komparatif. Menurut Sugiyono (2015:45), studi kausalitas komparatif adalah Karakteristik studi yang berisikan sebab hingga akibat antara dua variabel atau lebih. Lalu dikumpulkan menyeluruh saat adanya sebuah fakta serta peristiwa yang telah terjadi. Penyelidikan dalam studi ini dapat mengukur hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:117). Populasi merupakan wilayah-wilayah yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang dimana bahwa peneliti memutuskan untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian

ini, populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada divisi SLPK yang bekerja pada Kantor Pos Surabaya dengan total 41 orang Pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dalam menentukan jumlah sampel. Menurut Arikunto (2017:104) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria pada jumlah populasi yang dimana jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang dapat digunakan yaitu seluruh populasi, namun apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka populasi yang dapat digunakan yaitu 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi yang akan diteliti. Peneliti menggunakan sampling jenuh dalam menentukan jumlah sampel penelitian, dimana sejumlah 41 orang karyawan akan diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan metode kuesioner yang meliputi pernyataan sehubungan dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan skala penilaian kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Jenis dan Sumber Data

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijelaskan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer. Dalam hal ini, peneliti membutuhkan data di tabulasi dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yang menggunakan teknik kuesioner yang diedarkan langsung kepada karyawan bagian SLPK pada PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya. Sumber data yang dilakukan oleh peneliti yaitu diperoleh langsung dari narasumber yaitu seluruh bagian bagian SLPK pada PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya melalui wawancara langsung sebagian pegawai dan kuesioner yang diedarkan meliputi pernyataan sesuai indikator yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai guna mengambil persepsi daripada pegawai tersebut, serta diperoleh sumber informasi pendukung yaitu dari wawancara langsung dengan divisi HRD untuk mendapat informasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan kondisi suatu tempat pada Kantor Pos Surabaya yang dirasakan pegawai. Mereka dapat mengenal fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan hingga memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:28) yaitu: a) Aroma - aroma ciri khas, b) Keamanan dan kenyamanan pegawai di tempat kerja c) Kebisingan yang ramai di tempat kerja d) Cahaya penerangan pada tempat kerja e) Sirkulasi udara pada tempat kerja f) Temperatur di tempat kerja. Sedangkan Indikator lingkungan kerja Non fisik menurut Munandar (2010:288) yaitu sebagai berikut: a) Peraturan - peraturan b) Budaya perusahaan c) Kebijakan perusahaan d) Iklim kerja e) Hubungan atasan f) Hubungan rekan setingkat g) Hubungan bawahan.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh atasan. Dengan adanya disiplin kerja pada Kantor Pos Surabaya maka pegawai bersedia menjalankan dan menaati aturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:194) terdapat indikator disiplin kerja sebagai berikut:

a) Keteladanan pimpinan b) Ketegasan c) Tujuan dan kemampuan d) Keadilan e) Pengawasan melekat f) Sanksi hukuman g) Balas jasa.

Budaya Organisasi (BO)

Merupakan nilai hingga simbol yang ada pada Kantor Pos Surabaya yang harus dipahami, dimengerti, hingga ditaati. Dengan adanya budaya organisasi, maka semua orang yang berada dalam perusahaan dapat merasakan kekeluargaan yang terjalin dan menciptakan kondisi yang kondusif. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013:512) sebagai berikut: a) Stabilitas b) Perhatian secara mendetail c) Agresivitas d) Inovasi dan pengambilan risiko e) Berorientasi pada manusia f) Berorientasi pada tim g) Berorientasi pada hasil.

Kinerja Pegawai (KP)

Kinerja pegawai merupakan ukuran kemampuan pegawai pada Kantor Pos Surabaya yang dapat mengetahui penetapan perbandingan hasil dari tugas yang telah dilaksanakan hingga tanggung jawab yang telah dikerjakan atas tuntutan perusahaan serta mengukur prestasi kerja atau kinerja. Indikator dalam mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:75), yaitu a) Inisiatif b) Tanggung jawab c) Kualitas kerja d) Kuantitas kerja e) Kerja sama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisa suatu data untuk dapat memecahkan permasalahan atau menguji variabel yang digunakan dalam penelitian. Kegunaan analisa data sebagai mengelompokkan data sesuai dengan jenis responden dan variabel yang digunakan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen atau kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2018:53). Dapat disimpulkan bahwa Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Menurut Ghozali, (2016:53) Apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner akan dikatakan reliabel jika jawaban atas pertanyaan – pertanyaan tersebut konsisten dan stabil. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one-shot* atau pengukuran dengan atas dasar bahwa variabel tersebut akan dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,70 dengan mengukur korelasi antar tanggapan yang hasilnya dibandingkan.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:2017) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau mengeneralisasi. Metode deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian dalam menjawab perumusan masalah mengenai gambaran masing masing variabel yang diteliti. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi

gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menentukan sejauh mana variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi dependen, atau kinerja pegawai. Karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen, maka menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut ini adalah persamaan dari analisis regresi linier berganda.

$$KP = \alpha + \beta_1LK + \beta_2DK + \beta_3BO + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- $\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien Regresi
- KP = Kinerja Pegawai
- LK = Lingkungan Kerja
- DK = Disiplin Kerja
- BO = Budaya Organisasi
- e = Standar eror

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dimaksudkan yaitu mengetahui apakah terdapat data sampel yang memenuhi syarat distribusi normal atau tidak untuk diteliti lebih lanjut. Dalam mengetahui data tersebut berdistribusi normal, peneliti menggunakan dua cara yaitu *Kolmogorov Smirnov* dan grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2016:154). a. Pendekatan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, menurut Ghozali (2016:154) ada 2 dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan, sebagai berikut: (1) Jika perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut distribusi normal (2). Jika perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak berdistribusi normal. b. Pendekatan Grafik *Normal Probability Plot*, menurut Ghozali (2016:154) ada 2 dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan, sebagai berikut: (1). Apabila pola titik meluas ke daerah sekitar diagonal, dan mengikuti garis diagonal, maka menunjukkan pola tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal, (2). Namun sebaliknya, apabila pola titik memanjang menjauhi dari garis diagonal dan membentuk pola tidak searah dengan diagonal, maka dapat dikatakan model regresi tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), perlu menggunakan uji multikolinearitas untuk dapat melihat apakah kita dapat menemukan model regresi dengan menggunakan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat memperoleh dari beberapa faktor-faktor *tolerance* dan *Varians (VIF)* sebagai dasar untuk keputusan selanjutnya. a). Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* $\leq 10,0$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. b). Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* $> 10,0$ maka akan terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas tidak seragam bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan lainnya

tetap, homokedastisitas (jika berbeda) maka menggambarkan varians yang tidak seragam. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak akan seragam. Pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik Scatterplot berdasarkan Ghozali (2016:137) yaitu sebagai berikut : a). Apabila terdapat pola khusus, seperti titik yang membentuk pola khusus yang teratur dalam suatu posisi tertentu dan tidak menyebar maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terindikasi adanya heterokedastisitas. b). Apabila terdapat pola terlihat jelas dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2016:95) mengatakan bahwa uji F diperlukan untuk menguji kelayakan model koefisien regresi linier berganda dengan cara menetapkan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05 dengan kriteria berikut : a). Jika nilai F signifikan < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b). Jika nilai F signifikan > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak akan layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016:95), uji koefisien determinasi (R²) mengukur dengan sejauh mana suatu model dapat menjelaskan kemampuan variasi dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 untuk R² berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dapat diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R² yang kecil itu berarti kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel sangat terbatas. Uji koefisien dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi dan menjelaskan fluktuasi perubahan kinerja pegawai. Selebihnya merupakan variabel-variabel bebas lain yang tidak digunakan dalam model penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Menurut Ghozali (2016:99), uji hipotesis secara individual menunjukkan pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dijalankan dengan nilai signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Alasan dasar untuk keputusan uji t adalah sebagai berikut: a). Apabila perolehan tingkat signifikansi pada uji-t $\leq 0,05$, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan Hipotesis dapat diterima. b). Apabila perolehan tingkat signifikan pada uji-t > 0,05, maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan Hipotesis dapat ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dari indikator pada kuesioner. Pada Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yaitu berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sign.	Keterangan	
Lingkungan Kerja	LK1	0,000	Valid	
	LK2	0,000	Valid	
	LK3	0,000	Valid	
	LK4	0,000	Valid	
	LK5	0,000	Valid	
	LK6	0,000	Valid	
	LK8	0,000	Valid	
	LK10	0,000	Valid	
	LK11	0,000	Valid	
	LK12	0,000	Valid	
	LK13	0,000	Valid	
	Disiplin Kerja	DK1	0,000	Valid
		DK2	0,000	Valid
DK3		0,000	Valid	
DK4		0,000	Valid	
DK5		0,000	Valid	
DK6		0,000	Valid	
DK7		0,000	Valid	
Budaya Organisasi	BO1	0,000	Valid	
	BO2	0,000	Valid	
	BO3	0,000	Valid	
	BO4	0,000	Valid	
	BO5	0,000	Valid	
	BO6	0,000	Valid	
	BO7	0,000	Valid	
Kinerja Pegawai	KP1	0,000	Valid	
	KP2	0,000	Valid	
	KP3	0,000	Valid	
	KP4	0,000	Valid	
	KP5	0,000	Valid	

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai kurang dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk setiap variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Pada Tabel 3 berikut ini merupakan hasil dari pengujian reliabilitas dengan dasar pengujian dengan menggunakan metode perbandingan nilai *cronbach Alpha* yaitu berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,917	Reliabel
Disiplin Kerja	0,867	Reliabel
Budaya Organisasi	0,960	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,924	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan data pada Tabel 3 yang terkait dengan hasil dari uji reabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan hasil kuesioner yang diperoleh yang meliputi variabel

beban kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan seluruhnya diperoleh hasil *Cronbach Alpha* yaitu $\geq 0,60$ yang artinya bahwa reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

Diketahui dari data kuesioner yang telah dilakukan tabulasi sebelumnya, maka dapat dilakukan analisis tanggapan dari responden pernyataan pada variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4
Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja (LK)

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	n	Maen
1.	LK1	1	-	6	20	14	41	4,12
2.	LK2	-	4	5	19	13	41	4,00
3.	LK3	-	3	7	14	17	41	4,10
4.	LK4	-	4	8	18	11	41	3,88
5.	LK5	-	3	12	15	11	41	3,83
6.	LK6	-	2	7	23	9	41	3,95
7.	LK7	-	1	7	19	14	41	4,12
8.	LK8	1	1	1	20	18	41	4,29
9.	LK9	1	1	4	18	17	41	4,20
10.	LK10	-	2	4	21	14	41	4,15
11.	LK11	-	2	6	24	9	41	3,98
12.	LK12	1	1	6	20	13	41	4,05
13.	LK13	-	4	5	18	14	41	4,02
Rata-rata								4,05

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 4 sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja. Hasil ini dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang segala aspek sebesar 4,05 yang termasuk dalam kategori 3,40 – 4,20 yang menyatakan bahwa responden setuju atas pernyataan tentang aspek tertentu mengenai lingkungan kerja.

Tanggapan Responden pada Variabel Disiplin Kerja

Diketahui dari data kuesioner yang telah dilakukan tabulasi, maka dapat dilakukan analisis tanggapan responden terhadap pernyataan variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 5
Tanggapan Responden Berdasarkan Disiplin Kerja (DK)

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	n	Maen
1.	DK1	-	3	12	24	2	41	3,61
2.	DK2	-	3	10	24	4	41	3,71
3.	DK3	-	3	13	17	8	41	3,73
4.	DK4	-	3	9	24	5	41	3,76
5.	DK5	-	2	8	21	10	41	3,95
6.	DK6	-	1	4	24	12	41	4,15
7.	DK7	-	1	7	28	5	41	3,90
Rata-rata								3,83

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 5 menjelaskan bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja. Hasil ini dapat

diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang segala aspek sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori 3,40 – 4,20 yang menyatakan bahwa responden setuju atas pernyataan tentang aspek tertentu terkait disiplin kerja.

Tanggapan Responden pada Variabel Budaya Organisasi

Diketahui dari data kuesioner yang telah dilakukan tabulasi sebelumnya, maka dilakukan analisis tanggapan responden terkait budaya organisasi berikut :

Tabel 6
Tanggapan Responden Berdasarkan Budaya Organisasi (BO)

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	n	Maen
1.	BO1	2	2	12	16	9	41	3.68
2.	BO2	2	1	9	21	8	41	3.78
3.	BO3	2	1	13	17	8	41	3.68
4.	BO4	3	1	7	23	7	41	3.73
5.	BO5	2	2	15	13	9	41	3.61
6.	BO6	1	4	11	19	6	41	3.61
7.	BO7	1	4	8	21	7	41	3.71
Rata-rata								3,68

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 6 bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang ada pada variabel budaya organisasi. Hasil ini dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3,68 yang termasuk dalam kategori 3,40 – 4,20 yang menyatakan bahwa responden setuju atas pernyataan tentang variabel budaya organisasi.

Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Pegawai

Diketahui dari data kuesioner yang telah dilakukan tabulasi sebelumnya, maka dilakukan analisis tanggapan responden terkait Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai (KP)

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	N	Maen
1.	KP1		2	8	24	7	41	3.88
2.	KP2		4	6	22	9	41	3.88
3.	KP3		2	9	24	6	41	3.83
4.	KP4		3	8	19	11	41	3.93
5.	KP5		3	8	18	12	41	3.95
Rata-rata								3,89

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 7 menjelaskan bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai. Hasil ini dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3,89 yang termasuk dalam kategori 3,40 – 4,20 yang menyatakan bahwa responden setuju atas pernyataan tentang aspek tertentu mengenai kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas adalah Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat adalah kinerja pegawai. Berikut akan disajikan hasil dari analisis regresi sebagai berikut ini :

Tabel 8
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,753	2,407	
	Lingkungan Kerja	0,027	0,047	0,058
	Disiplin Kerja	0,390	0,131	0,419
	Budaya Organisasi	0,266	0,081	0,458

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 diatas hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$KP = 0,753 + 0,027LK + 0,390DK + 0,266BO + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut : (1).Konstanta, nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 0,753 dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi bernilai 0 atau konstan, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 0,753. (2). Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (LK), besarnya koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,027. Koefisien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,027. (3). Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (DK), besarnya koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,390. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai. Apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,390 (4). Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (BO), besarnya koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,266. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai. Apabila Budaya Organisasi dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,266

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian normalitas yang digunakan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak data yang diuji menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dan grafik. Di bawah ini merupakan hasil dari uji normalitas berikut :

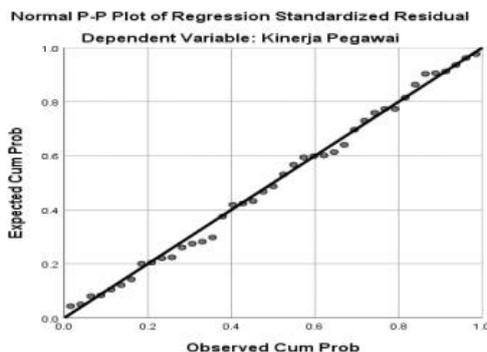
Tabel 9
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,77278400
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,076
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas bisa diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini mampu berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas

Berikut merupakan grafik *normal P-P Plot* yang didapat dari hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dapat dilihat pada gambar 2 bahwa sebaran dari data (titik-titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

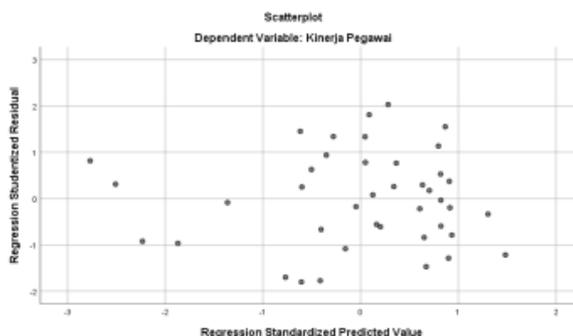
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,600	1,667	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,324	3,087	Tidak terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,328	3,048	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 10 menunjukkan sehubungan dengan pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri atas variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai perolehan nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, sehingga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Gambar 3 menyatakan bahwa pola titik-titik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil Uji F antar variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji F "ANOVA a"
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400,485	3	133,495	39,291	0,000
	Residual	125,711	37	3,398		
	Total	526,195	40			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan besarnya tingkat signifikan sebesar 0,000. Berarti hasil output yang dihasilkan SPSS lebih kecil dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa kemampuan dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan pada variabel kinerja pegawai. Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi :

Tabel 12
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872	0,761	0,742	1,843

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 12 nilai koefisien R Square sebesar 0,761. Nilai tersebut mendekati angka satu, sehingga bisa dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 76,1% dan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil Uji t antar variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,577	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,005	Signifikan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	0,002	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 13 pada hasil uji hipotesis diatas dapat diuraikan sebagai berikut :
(1). Variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,577 berarti > 0,05, sehingga Hipotesis pertama ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan

Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia. (2). Variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 berarti $< 0,05$, sehingga Hipotesis kedua diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia. (3). Variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 berarti $< 0,05$, sehingga Hipotesis ketiga diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,577. Adapun arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai yaitu positif. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai ditolak. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya lingkungan kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu lingkungan kerja menurun maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk kategori setuju, artinya pegawai menilai lingkungan kerja sudah baik selama bekerja, Namun berpengaruh tidak signifikan diindikasikan karena kurangnya kondisi udara serta penerangan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia dan berdasarkan pada observasi yang dilakukan peneliti terdapat kondisi dimana kurangnya sirkulasi udara yang membuat pegawai merasa mudah tidak nyaman dan di tambah dengan kurangnya aroma - aroma ciri khas pada kantor pos, keamanan dan kenyamanan yang kurang kebisingan yang ramai ditempat kerja yang membuat para pegawai tidak fokus dengan kerjaan, peraturan - peraturan yang kurang di taati, lalu ada budaya perusahaan, kebijakan perusahaan yang kurang di patuhi, iklim kerja sedikit tidak dinamis, kurangnya hubungan dengan rekan kerja setingkat, serta hubungan dengan bawahan yang kurang dekat pada PT Pos Indonesia, sehingga dalam hal ini lingkungan kerja belum mampu dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:66) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat pada lingkungan dari para pekerja yang mampu mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan misalnya temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan pada tempat kerja, dan memadai fasilitas penunjang kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) yang dimana hasil temuannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Adapun arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai yaitu positif. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai diterima. Pengaruh signifikan dan positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya disiplin kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu disiplin kerja menurun maka akan berdampak pada menurunnya

kinerja pegawai. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa disiplin kerja termasuk kategori setuju, artinya pegawai menilai disiplin kerja yang terdapat pada PT Pos Indonesia sudah baik selama bekerja yang diindikasikan dengan pegawai yang selalu menaati peraturan yang terdapat pada PT Pos Indonesia, pihak PT. Pos Indonesia selalu melakukan pengecekan ulang yang dilakukan pegawai guna mengetahui letak kesalahan yang terjadi dan selalu memberikan pengetahuan baru kepada rekan kerja dalam PT. Pos Indonesia, sehingga dalam hal ini disiplin kerja mampu dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT Pos Indonesia. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan(2011:193) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan individu dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan maupun instansi norma sosial berlaku. Jadi, pegawai akan mematuhi/mengerjakan seluruh pekerjaan dengan baik dan kesediaan merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan individu yang sesuai peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudyatin (2019) dan Zakaria (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Nailul (2022) yang dimanah dalam temuannya menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Adapun arah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai yaitu positif. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai diterima. Pengaruh signifikan dan positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya budaya organisasi, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu budaya organisasi menurun maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa budaya organisasi termasuk kategori setuju, artinya pegawai menilai budaya organisasi yang di terdapat pada PT. Pos Indonesia sudah baik selama bekerja yang diindikasikan dengan pihak PT. Pos Indonesia melakukan pengawasan kepada pegawai dengan detail sebelum pegawai tersebut melangkah, pihak PT. Pos Indonesia selalu memberikan solusi alternatif yang kreatif kepada pegawai dan pihak PT Pos Indonesia mampu mengetahui hasil baik dan buruk dari hasil kerja pegawai, sehingga dalam hal ini budaya organisasi yang terdapat pada PT Pos Indonesia mampu dalam mempengaruhi kinerja pegawai guna dapat berkontribusi untuk perusahaan. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari - hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Annisa (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini : (1). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia dikarenakan kurangnya fasilitas suhu udara yang memadai, pencahayaan kerja, kurangnya aroma-aroma ciri khas

pada kantor pos, keamanan dan kenyamanan yang kurang, kebisingan yang ramai ditempat kerja yang membuat para pegawai tidak fokus dengan pekerjaan, peraturan- peraturan yang kurang di taati, lalu ada budaya perusahaan, kebijakan perusahaan yang kurang di patuhi, iklim kerja sedikit tidak dinamis, kurangnya hubungan dengan rekan kerja setingkat, serta hubungan dengan bawahan yang kurang dekat yang dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja serta terdapat ketidakharmonisan sesama rekan kerja. (2). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia dikarenakan pegawai yang selalu menaati peraturan yang terdapat pada PT Pos Indonesia dan selalu melakukan pengecekan ulang yang dilakukan pegawai guna mengetahui letak kesalahan yang terjadi dan selalu memberikan pengetahuan baru kepada rekan kerja. (3). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia dikarenakan pihak PT. Pos Indonesia melakukan pengawasan kepada pegawai dengan detail sebelum pegawai tersebut melangkah, pihak PT. Pos Indonesia selalu memberikan solusi alternatif yang kreatif kepada pegawai dan pihak PT Pos Indonesia mampu mengetahui hasil baik dan buruk dari hasil kerja pegawai

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1). Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia, pihak perusahaan disarankan untuk menyediakan fasilitas yang kaitannya dengan sirkulasi udara dan penambahan penerangan serta membuat kebijakan dalam kaitannya dengan keharmonisan pada lingkungan perusahaan. Hal ini tentunya dapat mendukung kinerja pegawai dan dapat berkontribusi secara optimal. (2). Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia, sebaiknya meningkatkan lagi kebijakan kedisiplinan para pegawai dengan memberikan sosialisasi mengenai dampak apabila melanggar aturan, sehingga nantinya kinerja pegawai akan semakin optimal dengan lingkungan yang disiplin. (3). Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia, perusahaan diharapkan lebih mengembangkan dan meningkatkan budaya organisasi seperti pengawasan kepada pegawai dengan detail sebelum pegawai tersebut melangkah, memberikan solusi kepada pegawai, sehingga pegawai merasa bahwa selalu diperhatikan yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Bagi peneliti pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pegawai supaya dapat lebih menambah pengetahuan dan wawasan yang baru serta bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Annisa, P.M. dan D, Arif. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting* 6(1): 21-32.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu:Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bawelle, M. dan J. Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawam PT BRI Cabang Tahuna. *Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 4(5): 303-408.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Alfabeta: Bandung.
- 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 Program IBM SPSS 23*. Edisi8, Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan ke 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Lijan, P. S. dan S. Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Ke satu. PT Raja Gafindo Persada: Depok.
- Mahmudyatin, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review* 3(1): 41-48.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. PT Refika Aditama: Bandung.
- Munandar, A.S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (IU Press): Depok
- Nailul, M. dan S. Isnowati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(2): 1119-1130.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara: Jakarta.
- Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara:Jakarta.
- Rivai, R.V. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers:Jakarta.
- Rivai, V dan D. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, V. dan R Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Press.
- Rizal, N. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 170-183.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 15th edition. Person Education. New Jersey. Terjemahan Saraswati, R. dan F. Sirait. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima Belas. Selemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. CV Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Bumi Aksara: Jakarta.
- Siahaan, S. dan S. Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Unit Pembangkitan Sumatra Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 16-30.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. CAPS:Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta: Bandung.

- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Lima. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group: Jakarta.
- Trang, D.S. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(3): 208-216.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wulan, S.G. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 4(2): 159-170.
- Yuliana, 2017. Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Operasional Perusahaan Age Dental Laboratory. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Zakaria, Y. 2022. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Negeri Sipil Pada SMK Negeri 1Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya* 6(2): 68-71.