

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SUKABUMI

Aty Susanti¹ Yayat Rukayat² Fitriani Fajar³

Program Studi Administrasi Negara, Universitas Nurtanio^{1,2,3}

E-mail : aty.susanti@unnur.ac.id¹, yayat@unnur.ac.id², fitriani.fajar1780@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to test whether there is an influence of work culture and work environment on employee performance. This study is a quantitative study with as many as 32 people as a sample who are employees of the National and Political Unity Agency. The sampling method used is a saturated sampling technique with a population of 32 people. The data analysis method used is the multiple linear regression analysis method using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 26 program. The test results show that work culture and work environment have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Culture, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sebanyak 32 orang sebagai sampel yang merupakan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan populasi berjumlah 32 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi atau lembaga harus menghadapi tantangan karena perubahan lingkungan dan teknologi yang berlangsung secara cepat saat ini.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi. Untuk menghadapi perubahan dan persaingan, organisasi harus mengoptimalkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Tidak dapat disangkal bahwa pegawai adalah aset penting sebuah organisasi atau lembaga yang harus dipertahankan. Tidak peduli seberapa bagus lembaga itu, tanpa mereka tidak dapat berjalan dengan baik atau bahkan mengalami kerugian. Sehingga, lembaga harus mengelola karyawannya dengan sangat baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting di setiap kegiatan perusahaan, dikarenakan kinerja atau performance merupakan gambaran dari suatu pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan dalam rangka terwujudnya sasaran, tujuan, visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono). Pendapat lain dari (Mangkunegara) dalam Hendra (2020:3) menyebutkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dari pendapat yang diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas dari seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap seberapa besar seorang pegawai memberikan kontribusi pada tempatnya bekerja.

Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Setiap organisasi perlu mengetahui kelemahan

dan kelebihan pegawainya sebagai landasan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja. Penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh (Kulsum) pada tahun 2023 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sedarmayanti dan Nur Rahadian pada tahun 2018 pada bagian umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Menurut Supriyadi dan Guno dalam Tukan (2022:89) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada gagasan bahwa nilai-nilai adalah sifat, kebiasaan, dan budaya yang ditanamkan dalam masyarakat. Nilai-nilai ini tercermin dalam sikap, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan yang dihasilkan dari pekerjaan. Schein dalam Tukan (2022:89) menyebutkan bahwa budaya kerja merupakan sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi, budaya kerja diajarkan dan diajarkan kepada anggota baru untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut.

Selain budaya kerja faktor yang lain yang disinyalir dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam hal ini terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dan Fernos pada tahun 2023 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Senada dengan hal tersebut, penelitian yang

dilakukan oleh Ishak et al pada tahun 2020 di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian yang dilakukan oleh Srisinto pada tahun 2018 di Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyumas menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda terungkap oleh penelitian Prabowo et al yang dilakukan pada tahun 2018 di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja yang sudah terbentuk dengan baik tidak menyebabkan kinerja pegawai mengalami peningkatan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu maka setiap lembaga dituntut untuk selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lembaga juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar organisasi atau lingkungan sekitarnya. Berbagai upaya dilakukan oleh lembaga guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya. terciptanya lingkungan kerja yang nyaman merupakan harapan dari semua pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi yang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan umum yang melaksanakan sebagian fungsi pemerintah pusat di bidang kesatuan bangsa dan politik, kedudukan, tugas, fungsi, struktur dan tata kerja perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik ditetapkan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2019

tentang Perangkat Daerah yang Melaksanakan Urusan Pemerintah Dibidang Kesatuan Bangsa dan Politik.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana dalamnya lebih berfokus pada pada sasaran kinerja pegawai (SKP) sehingga dengan demikian kinerja pegawai lebih difokuskan karena merupakan gabungan antara sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.

Berdasarkan data yang penulis peroleh terkait nilai SKP pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi selama 2 tahun terakhir yakni 2021 hingga 2022 menunjukkan secara umum nilai pencapaian SKP rata-rata pegawai pada Badan Kesbangpol Kabupaten Sukabumi secara keseluruhan mengalami peningkatan yang tidak signifikan yakni sebesar 0,099%. Merujuk pada laporan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Tahun 2022, beberapa kendala dan hambatan dalam pencapaian kinerja organisasi di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu: 1. Masih terdapatnya gangguan keamanan dan ketertiban; 2. Belum optimalnya peran kelembagaan politik dalam pembangunan Perwujudan demokrasi pada proses politik; 3. Belum terfasilitasinya semua kegiatan LSM/OKP/Ormas secara berkala dan merata; Nurhadijah sebagaimana dikutip dari Elvinasari (2020:553) menyatakan setidaknya terdapat 4 (empat) indikator budaya kerja yaitu:

1. Disiplin, diartikan perilaku dari setiap pekerja berpedoman pada kebijakan perusahaan.

2. Keterbukaan, hal ini diartikan bahwa karyawan harus memiliki kesiapan dalam memberi maupun menerima segala masukan yang benar oleh rekan kerja untuk relevansi perusahaan.

3. Saling Menghargai, maksud dari indikator ini yaitu karyawan mempunyai sifat seperti saling menghormati dengan sesama rekan kerja, menghormati pendapat karyawan lain, dan memperbolehkan orang lain melakukan suatu hal sesuai dengan

kemauannya karna itu merupakan haknya.

4. Kerjasama, dalam hal ini kerjasama dimaksud ialah setiap karyawan berpartisipasi dan saling memberikan kontribusi terhadap suatu kegiatan yang dilakukan pada saat bekerja agar tercapainya sasaran dan target perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan indikator di atas, hanya kompetensi kerjasama yang termasuk dalam penilaian SKP di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi. Pada jangka waktu 2 tahun terakhir yakni 2021 hingga 2022 menunjukkan secara umum nilai pencapaian SKP untuk kompetensi kerjasama pegawai pada Badan Kesbangpol Kabupaten Sukabumi secara keseluruhan mengalami peningkatan yang tidak signifikan yakni sebesar 0,905%. Selain kompetensi kerjasama, kompetensi disiplin juga dapat dianalisis dengan menggunakan indikator kehadiran pegawai Badan Kesbangpol pada tahun 2023 dihitung dari tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan tanggal 30 September 2023 yaitu sebanyak 176 hari kerja, Berdasarkan data yang diperoleh bahwa hanya 7 orang pegawai yang datang tepat waktu lebih dari 100 hari dari 176 hari kerja.

Selain budaya kerja faktor yang lain yang disinyalir dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Berbagai upaya dilakukan oleh lembaga guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman merupakan harapan dari semua pegawai tidak terceluali di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi.

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok, dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya kerja menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip dari Rahmanita (2022:13) didefinisikan sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Darodjat (2018:244), budaya kerja memiliki beberapa aspek dimensi, yaitu :

1. Komitmen: Menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggung jawab dengan sepenuh hati yang sebenar-benarnya.
2. Teamwork: Kerjasama yang dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati untuk mencapai hasil yang terbaik.
3. Profesional: Seorang pegawai dalam menjalankan tugas diharapkan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan dibidangnya, untuk mencapai kinerja terbaik dengan tetap menjunjung tinggi kode etik.
4. Pelayanan: Pegawai dapat memberikan layanan terbaik kepada seluruh customer dengan sikap ramah, sopan, tulus dan rendah hati sehingga dapat memberikan kepuasan.
5. Disiplin: Melaksanakan tugas secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat manfaat.
6. Kerja keras: Seorang pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik.
7. Integritas: Pegawai yang berintegritas sangat diharapkan dalam suatu organisasi. Seseorang yang mempunyai integritas tinggi yakni individu yang dapat membangun kepercayaan dengan kejujuran, bertanggungjawab, bermoral tinggi, serta satu kata dengan perbuatan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Aspek pembentuk lingkungan kerja yang baik menurut Simanjuntak dalam Tambunan Anggiat Parluhutan (2018:177) sebagai berikut:

1. Pelayanan Kerja: Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap pegawainya. Pelayanan yang baik dari perusahaan dapat membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.
2. Kondisi Kerja: Organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang baik dan efektif pada setiap organisasi di dalamnya, agar karyawan yang terlibat dapat merasakan hal yang sama yaitu rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi kerja ini meliputi beberapa faktor seperti: melalui penerangan melalui sinar lampu yang cukup, karyawan tersebut mendapatkan suhu udara yang tepat, kemudian ruang gerak yang sesuai dengan aktivitas karyawannya sehingga tidak merasa kesulitan pada saat berinteraksi, serta keamanan dalam bekerja.
3. Hubungan Pegawai: Aspek ini sangat penting untuk dijalin dan dipertahankan dengan baik karna melalui hubungan pegawai satu dengan lainnya yang menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi

karyaman akan meningkat bersamaan dengan relasi antar pegawai terjalin dengan baik. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kondisi kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Kinerja

Pada sebuah organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Kinerja adalah hasil kerja dalam jangka waktu tertentu yang menunjukkan tingkat seseorang prestasi dalam memenuhi tujuan organisasi. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja: Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
2. Kuantitas Kerja: Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
3. Pelaksanaan Tugas: Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat

menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung Jawab: Sejauh mana pegawai mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu penelitian dari Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi dan Siti Mari (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba yang menjelaskan bahwa Budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Antonius Pratama Angi Tukan, Ni Nyoman Suryani dan I Nyoman Mustika (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Product dalam penelitian menghasilkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian yang sama dari Anis Watul Khasanah (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV) Surabaya yang mengatakan Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah

adalah budaya kerja, di mana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Darodjat (2018:10) budaya kerja adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok, sebagai bentuk kerja, dan tercermin dari perilaku pada waktu bekerja, sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri. Darodjat (2018) dimensi budaya kerja pada penelitian ini adalah komitmen, teamwork, profesional, pelayanan, disiplin, kerja keras, dan integritas.

Penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Umu Kulsum pada tahun 2023 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al pada tahun 2022 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang menyatakan bahwa kontribusi variabel budaya kerja lebih dominan dibandingkan variabel disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melaksanakan budaya kerja memiliki arti yang sangat mendalam, karena dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi setiap perubahan organisasi yang akan terjadi. Disamping itu, masih banyak manfaat yang dapat dihasilkan dari adanya budaya kerja yang positif di tempat kerja. Manfaat tersebut diantaranya adanya kepuasan dalam bekerja, hubungan sosial yang lebih harmonis, meningkatnya disiplin, menurunnya tingkat kedisiplinan pegawai, meningkatnya rasa ingin tau akan hal-hal baru, dan ingin memberikan yang terbaik bagi instansi tempat kerja. Berdasarkan pandangan dan manfaat mengenai budaya kerja, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia, kualitas kerja, kuantitas hasil kerja

sehingga sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dari uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi pemerintahan tentu saja tidak dapat lepas dari lingkungan tempat pegawainya bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja fisik akan mampu mendukung peningkatan kinerja jika dapat diperhatikan dengan baik. Artinya jika lingkungan kerja fisik dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Penelitian yang dilakukan oleh Ishak et al pada tahun 2020 di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Sazly dan Permana pada tahun 2020 di Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Dari hasil penjelasan diatas, maka diputuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Mangkunegara dalam Rahmanita , maka disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau suatu kebiasaan yang memiliki keyakinan bahwa budaya kerja dapat dianut dan

dilakukan oleh pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi, menjadikan sebagai pedoman demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, dengan menerapkan budaya kerja positif yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan output kerja produktif.

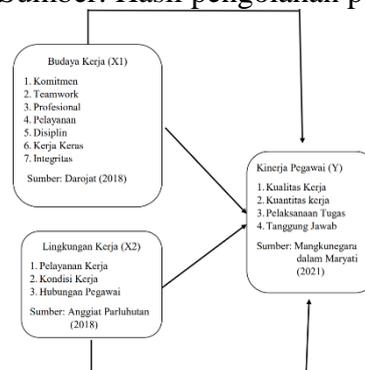
Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja pegawai yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap pegawai untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. (Yantika et al., 2018:175). Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Umu Kulsum pada tahun 2023 dan Sindy Chartika yang menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun secara simultan atau bersamaan, variabel budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari uraian tersebut disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya Kerja dan, lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.

Kerangka Model Penelitian

Sumber: Hasil pengolahan peneliti



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data

Data penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner/angket yang dibagikan secara langsung kepada pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi yang selanjutnya diolah secara statistik dan regresi linier menggunakan program SPSS 25. Dalam penelitian ini, populasi yang dipergunakan yaitu seluruh pegawai di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 33 Orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling Non probability sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama, bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono 2018 : 84). Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi yang saat ini berjumlah 33 Orang

Definisi Operasional Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2013), variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau dikenal sebagai variabel yang menjadi dampak karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu pekerjaan yang dilakukan dari seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian

Terdapat 5 indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2013) variabel independen merupakan variabel yang tidak terpengaruh dan tidak mempengaruhi variabel lain atau variabel

dependen, dan biasanya dilambangkan dengan simbol

(X). Berikut variabel independen dalam penelitian:

Budaya kerja

Budaya kerja dalam penelitian ini adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok, sebagai bentuk kerja, dan tercermin dari perilaku pada waktu bekerja, sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri (Darodjat , 2018:10)

Berikut beberapa indikator dalam budaya kerja : komitmen , teamwork, professional, pelayanan, disiplin, kerja keras, integritas

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018:46).

Beberapa indikator dalam lingkungan kerja: pelayanan kerja, kondisi kerja, hubungan pegawai

Teknik Pengolahan Data

Terdapat empat tahap yang perlu dilakukan dalam pengolahan data. Pertama, pengelompokan data berdasarkan jenis responden, menabulasikan data berdasarkan variabel, menyajikan data dan melakukan perhitungan untuk mendapatkan rumusan masalah dari hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik uji, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Adapun model regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Penelitian ini dilakakukan di Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi melalui pengumpulan data penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 32 pegawai. Sebelum melakukan uji analisis regresi linear berganda data terlebih dahulu di uji untuk mengetahui kualitas data dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi dengan menggunakan teknik sampling Non probability sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama, bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono 2018 : 84). Berikut dibawah ini akan dirincikan data profil responden yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner.

Profil akan dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan .

Tabel 1. Karakteristik Responden

Klasifikasi		Jumlah responden (orang)
Jenis kelamin	Laki-laki	24
	Perempuan	6
Jumlah		32
Usia	21-30 Tahun	8
	31-40 Tahun	5
	41-50 Tahun	15
	> 51 Tahun	4
Jumlah		32
Pendidikan	SMA	8
	S1	15
	S2	9
Jumlah		32

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah karyawan perempuan

sebanyak 24 orang atau sebesar 81, 25 persen dari total 32 orang karyawan. Ditinjau berdasarkan faktor usia, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada kelompok usia muda yaitu sekitaran 41 sampai 50 tahun sebanyak 15 orang karyawan atau 46,88 persen. Dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi sudah memiliki gelar sarjana 1 dengan jumlah 15 orang karyawan atau 46,88 persen.

Uji Validitas

Uji ini untuk mengetahui apakah pernyataan yang telah disebarkan pada kuesioner sebelumnya dapat berguna untuk mengukur kondisi responden yang sebenarnya. Pada penelitian ini uji validitas diuji kepada 3 variabel. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 26 dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Item Pertanyaan	Rhitung >	Rtabel	Keterangan
Item 1	0,610	0,361	Valid
Item 2	0,789	0,361	Valid
Item 3	0,666	0,361	Valid
Item 4	0,595	0,361	Valid
Item 5	0,670	0,361	Valid
Item 6	0,810	0,361	Valid
Item 7	0,673	0,361	Valid
Item 8	0,601	0,361	Valid
Item 9	0,690	0,361	Valid
Item 10	0,818	0,361	Valid
Item 11	0,595	0,361	Valid
Item 12	0,795	0,361	Valid
Item 13	0,744	0,361	Valid
Item 14	0,571	0,361	Valid
Item 15	0,672	0,361	Valid
Item 16	0,648	0,361	Valid
Item 17	0,580	0,361	Valid
Item 18	0,635	0,361	Valid

Sesuai di atas menampilkan dari 18 item tersebut bisa diamati bahwasanya semua item dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Rhitung >	Rtabel	Keterangan
Item 1	0,732	0,361	Valid
Item 2	0,695	0,361	Valid
Item 3	0,600	0,361	Valid
Item 4	0,546	0,361	Valid
Item 5	0,682	0,361	Valid
Item 6	0,516	0,361	Valid
Item 7	0,669	0,361	Valid
Item 8	0,705	0,361	Valid
Item 9	0,734	0,361	Valid
Item 10	0,648	0,361	Valid
Item 11	0,644	0,361	Valid
Item 12	0,597	0,361	Valid
Item 13	0,600	0,361	Valid

Dari Tabel di atas menampilkan dari 20 item

tersebut bisa diamati bahwasanya semua item dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Menurut Arikunto dalam Yuliana (2022:75) menjelaskan bahwasanya reliabilitas ialah sebuah instrumen cukup bisa dipercaya untuk dipergunakan menjadi alat pengumpul **data dikarenan** instrument tersebut sudah cukup baik. Lebih lanjut, instrument reliabel yaitu instrument yang jika dipergunakan beberapa kali dalam menguji objek yang serupa akan memperoleh hasil data yang serupa (Sugiyono, 2018:268)

Tabel 4. Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	18

Tabel di atas menampilkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh yaitu 0,929 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600. sehingga $0,929 > 0,600$, dengan demikian instrumen variabel budaya kerja dipandang reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

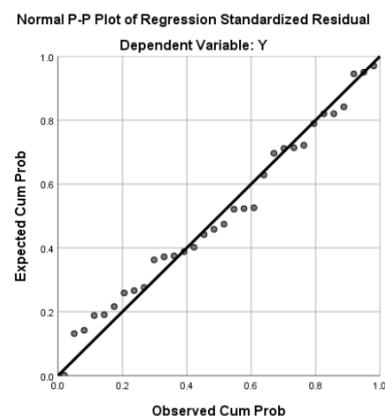
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Berdasarkan table di atas menampilkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh yaitu 0,928 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600. sehingga $0,929 > 0,600$, dengan demikian instrumen variabel lingkungan kerja dipandang reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji ini memiliki fungsi guna melihat distribusi normal diantara variabel bebas dan variable terikatnya pada suatu model

regresi. Pengujian ini dipakai guna membuktikan bahwasanya data yang dipergunakan memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang dipergunakan yaitu uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebuah data dipandang berdistribusi normal apabila Sig. (2-tailed) > 0.05 . Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah keadaan dimana ada korelasi signifikan antar variabel bebas penelitian. Apabila ada gejala multikolinearitas relative sempurna maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variative serta standar deviasi yang diperoleh menjadi tidak terdefinsikan. Hal ini mengakibatkan bertambahnya penyimpangan terkait ketetapan variabel dalam mendeskripsikan variabel terikatnya. Berdasarkan hasil penganalisisan hipotesis maka didapatkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas dipakai guna melihat apakah pada model regresi ditemui adanya korelasi yang kuat diantara variable bebasnya. Berikut adalah tabel hasil pengujian multikolinearitas dibawah ini :

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

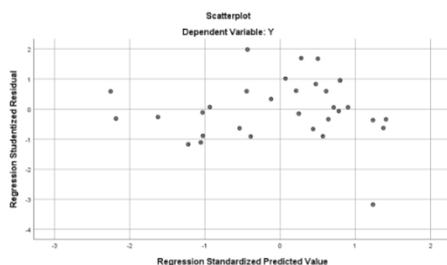
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.977	8.254		.240	.812		
	X1	.636	.191	.548	3.329	.002	.300	3.335
	X2	.360	.163	.363	2.209	.035	.300	3.335

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas terlihat bahwa collinearity tolerance >0,300 untuk X1 dan X2 dan nilainya >0,1. Selain itu VIF untuk kedua variable X1 dan X2 senilai 3,335 <10. Artinya asumsi untuk multikolinearitas terpenuhi (tidak terjadi multikolinearitas/ kelompok data yang segaris).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji untuk mengukur apakah terjadi penyimpangan, yaitu perbedaan variance dari residual satu ke residual yang lain pada model regresi. Pada penelitian ini pengujian menggunakan Grafik Plot.



Gambar di atas menampilkan bahwasanya titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur/ jelas, secara tersebar baik di bawah ataupun di atas angka 0 sumbu Y. Sehingga “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan

maupun secara parsial. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi dan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi. Pengujian hipotesis untuk menjawab hipotesis di atas maka dapat dilakukan melalui:

1. Uji T

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.977	8.254		.240	.812		
	X1	.636	.191	.548	3.329	.002	.300	3.335
	X2	.360	.163	.363	2.209	.035	.300	3.335

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh Pada kolom Sig. untuk X1 yakni 0,002<5% artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 (budaya kerja) terhadap Y (kinerja pegawai). Adapun besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi yaitu sebesar 0,636 atau setara dengan 63,6 %

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja, pada kolom sig. untuk X2 yakni 0,035<5% artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai). Adapun besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi adalah sebesar 0,360 atau setara dengan 36 %.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabum.. Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3328.699	2	1664.350	47.127	.0
	Residual	1024.176	29	35.316		
	Total	4352.875	31			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel uji F di atas terlihat bahwa Sig. untuk regression sebesar $0,00 < 5\%$ yang artinya terdapat pengaruh budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Koefisien Daterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimial
1	.874 ^a	.765	.748	5.942

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan maka didapatkan Kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi. Adapun besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai tersebut yaitu sebesar 0,636 atau setara dengan 63, 6 %.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Poltik Kabupaten Sukabumi. Adapun besarnya pgaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tersebut adalah sebesar 0,360 atau setara dengan 36 %

3. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 76, 5% terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sukabumi. Sedangkan sisanya yakni 23, 5 % hasil kinerja pegawai oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, jenjang karir, stress kerja, kepemimpinan dan beban kerja.

SARAN

Adapun saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepada pegawai diharapkan dapat mempertahankan budaya kerja yang ada selama ini, bahkan diupayakan lebih ditingkatkan sehingga bisa meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan.

2. Kepada pegawai diharapkan dapat menjaga seluruh fasilitas yang dimiliki instansi saat ini, dan juga dapat menjaga lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja kepada semua pegawai.

3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat melaksanakan penelitian terkait pengaruh

budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menambah indikator dan variabel lain seperti motivasi, jenjang karir dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Chairul, 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan', *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4.1 (2018), pp. 40–56
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Bina Aksara, 2010)
- Blog Amatha Tim. (2024, May 31). Rasio Profitabilitas Adalah: Pengertian, Jenis, dan Manfaatnya. Moheriono. (n.d.). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.
- Chartika, Sindi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba' (UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO, 2021)
- Darmadi, Darmadi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang', *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3.3 (2020), pp. 240–47
- Esthi, Rianasari Bimanti, and Yustia Nadia Marwah, 'Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia', in *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2020, XXII, 130–37
- Ishak, Andi Wahyudi Amini, Andi Rasyid Pananrangi, and Nurkaidah Nurkaidah, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan', *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 2.2 (2020), pp. 62–66
- Khasanah, Anis Watul, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)', *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1.2 (2019), pp. 141–53
- Kulsum, U, and R Indrarini, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 2023, VI <<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>>
- Mangkunegara, A.A Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (PT Remaja Rosdakarya, 2018)*
- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 639-651.
- Maulana, Y., Damayanti, L. D., & Syafrudin, O. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 5(1).
- Oktavia, Reffi, and Jhon Fernos, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang', *Jurnal Economina*, 2.4 (2023), pp. 993–1005
- Prabowo, Lindu, Anwar Sanusi, and Tanto Gatot Sumarsono, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8.1 (2018), pp. 24–31
- Saputra, Andri Kurniawan, Senen Mustakim, and Supriyadi Supriyadi, 'Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi

- Kasus: Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang)', in Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis, 2022, II, 39–43
- Sazly, Syukron, and Dadan Permana, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang', *Jurnal Perspektif*, 18.2 (2020), pp. 209–17
- 'Sedarmayanti + Nunur Rahadian-HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN'
- Srisinto, Srisinto, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik', *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20.1 (2018), pp. 47–62
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Alfabeta, 2019)
- Sulistiawan, Deni, Sukisno Selamat Riadi, and Siti Maria, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 14.2 (2017), pp. 61–69
- Tambunan, Anggiat P, 'Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4.2 (2018), pp. 175–83
- Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*, 2018
- Tukan, Antonius Pratama Angi, Ni Nyoman Suryani, and I Nyoman Mustika, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canning Indonesian Products', *EMAS*, 3.2 (2022), pp. 88–98
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)', *Jurnal*
- Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4.2 (2018), pp. 174–88