



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Kota Makassar

Emira¹,Rosita Riyanti²,Haslinda³,Teriade⁴,Marsal⁵

^{1,2}. Ekonomi Manajemen,Fakultas Ekonomi,Universitas Andi Djemma

Abstract

Received: 27 November 2023
Revised: 08 Desember 2023
Accepted: 15 Desember 2023

This study aimed to test whether Organization Culture and Work Environment to Employee Performance.Independent variabel in this study is the Organization Culture and Work Environment.The dependent variabel is Employee Performance. This reseach was conduce on employees of The PT.Hadji kalla Toyota consisting of 35 respondents.This type reseach is quantitative reseach. Method data collection using the questionnaire. Data analysis using multiple linear regress ion. The resultd showed that Organizational Cultere and Work Enviroment is positive and significant effect towards employees performance.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, performance*

(*) Corresponding Author: Emirasari0729@gmail.com

How to Cite: Emira, E., Riyanti, R., Haslinda, H., Teriade, T., & Marsal, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Kota Makassar. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10426539>.

PENDAHULUAN

Kinerjai kerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya karyawan dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Jadi apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai.

Kinerja karyawan akan tinggi apabila budaya organisasi yang dirasakan mendukung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karenanya budaya organisasi dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efisien dan efektif. Secara lebih spesifik budaya organisasi dapat berperan dalam menciptakan jati diri anggota-anggota organisasi, mengembangkan keikutsertaan setiap anggota dengan organisasi dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggotanya. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sebagai

nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasinya (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam suatu perusahaan banyak fenomena-fenomena yang terjadi salah satunya adalah bagaimana budaya dan lingkungan kerja pada suatu organisasi. perbedaan yang terjadi di dalam setiap perusahaan tentu akan menyulitkan calon karyawan dan karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan akan memiliki kendala peradaptasi serta maju dalam meningkatkan kinerjanya, Maka sangatlah penting untuk memahami dan mengerti kebudayaan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. karena realita yang pada saat ini terjadi di sekitar kita banyak terjadi hal yang tidak sesuai dengan dugaan kita. seperti beberapa orang yang melamar bekerja dalam perusahaan dan di saat telah menjadi karyawan dan bekerja dan tidak lama dia memilih resign dari pekerjaannya itu adalah salah satu contoh yang sering kita temui di kehidupan. Faktor yang menjadi pemicu seseorang tidak bisa bertahan yaitu tidak memahami kebudayaan dan ketidak mampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja di suatu organisasi. Budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan juga merupakan faktor determinan yang mampu mempengaruhi kinerja naik turunnya. Bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang di yakini semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara kontinyu, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan ancaman berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Sulistiawan, 2017).

Dalam suatu perusahaan banyak fenomena-fenomena yang terjadi salah satunya adalah bagaimana budaya dan lingkungan kerja pada suatu organisasi. perbedaan yang terjadi di dalam setiap perusahaan tentu akan menyulitkan calon karyawan dan karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan akan memiliki kendala peradaptasi serta maju dalam meningkatkan kinerjanya, Maka sangatlah penting untuk memahami dan mengerti kebudayaan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. karena realita yang pada saat ini terjadi di sekitar kita banyak terjadi hal yang tidak sesuai dengan dugaan kita. seperti beberapa orang yang melamar bekerja dalam perusahaan dan di saat telah menjadi karyawan dan bekerja dan tidak lama dia memilih resign dari pekerjaannya itu adalah salah satu contoh yang sering kita temui di kehidupan. Faktor yang menjadi pemicu seseorang tidak bisa bertahan yaitu tidak memahami kebudayaan dan ketidak mampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja di suatu organisasi.

Budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan juga merupakan faktor determinan yang mampu mempengaruhi kinerja naik turunnya. Bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang di yakini semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara kontinyu, berfungsi sebagai

sistem perekat dan dapat dijadikan ancaman berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Sulistiawan, 2017).

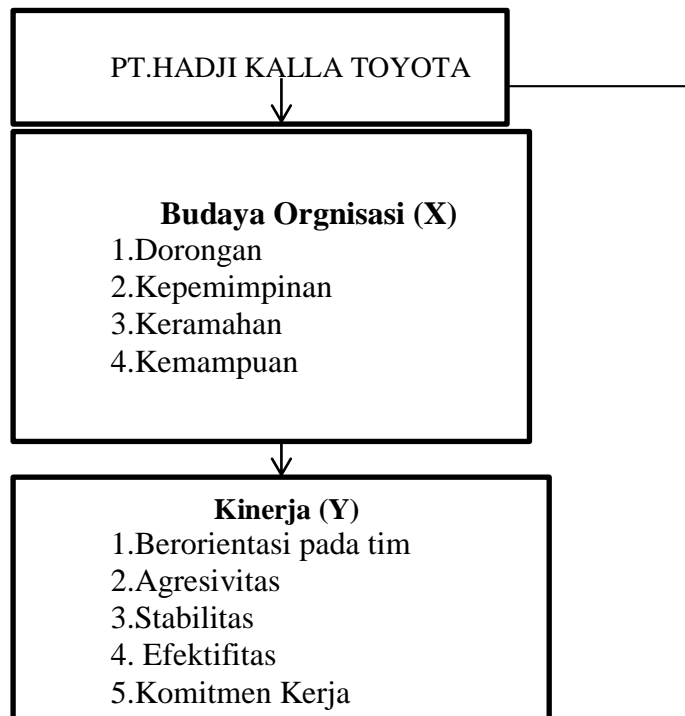
Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Evaluasi kinerja karyawan biasanya dilakukan secara berkala dalam interval waktu tertentu (Azhad ddk, 2015).

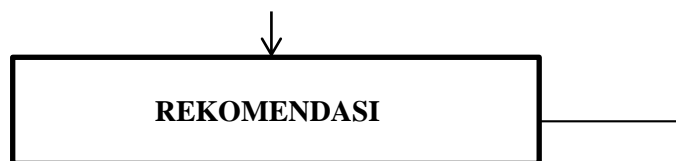
METODE PENELITIAN

A. Kerangka Pikir

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuan saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasi aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu mengharapkan karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan dalam kinerja. Kinerja karyawan dapat dipenuhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah budaya organisasi.

Dalam setiap organisasi budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan mampu mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh antar budaya organisasi terhadap kinerja pengurus dapat digambarkan dalam diagram struktur seperti pada gambar berikut.





Gambar 1. Modified Development

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Pengamatan melibatkan semua indera (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa). Pencatatan hasil dapat dilakukan dengan bantuan alat rekam elektronik. Pada penelitian ini, penulis melakukan observasi kepada pengurus dan anggota kelompok unit pengelola kegiatan (UPK)

2. Metode Angket/kuesioner

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada anggota kelompok unit pengelolaan kegiatan (UPK) yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden.

3. Wawancara

Pengambilan data melalui wawancara/ secara lisan langsung dengan sumber datanya, baik melalui tatap muka atau lewat telephone, teleconference. Jawaban responden direkam dan dirangkum sendiri oleh peneliti. Wawancara pada peneliti ini dilakukan kepada ketua dan anggota kelompok unit pengelolaan kegiatan (UPK).

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2002) Dalam sugiarti. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Pt.Hadji Kalla Toyota yang berjumlah 73 orang yang masih aktif.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relative sama dan bias dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2002) dalam Sugianti. Metode pengambilan sampel di gunakan sampel secara acak (*Random Sampling*) yaitu setiap satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih sebagai sampel sehingga hasilnya dapat di evaluasi secara objektif (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi 1987). Dalam penelitian ini, penulis menarik sampel sebanyak 35 karyawan Pt.Hadji Kalla Toyota dengan cara diundi.

Teknik Pengumpulan Data

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Pt.Hadji Kalla Toyota Kota Palopo, maka penulis menggunakan beberapa analisis, yaitu:

a. Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:238) metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil jawaban responden. Berikut adalah skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban dari responden melalui kuesioner yaitu:

- a) Skor 1 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)
- b) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- c) Skor 3 untuk jawaban netral (N)
- d) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- e) Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:205) uji validitas di gunakan untuk membandingkan progsrm yang ada dengan standar yang telah di sesuaikan dan mengukur apa yang hendak di ukur sedangkan reabilitas di gunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten). Untuk melakukan ujian validitas dan reabilitas, maka penulis menggunakan software SPSS versi 20.

c. Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu suatu metode yang di gunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variable independen atau budaya organisasi (X) terhadap variable dependen atau linerja (Y).

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas X

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa masing2 item pernyataan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (.334) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan variabel X dapat dinyatakan valid.

Uji validitas Y

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa masing2 item pernyataan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (.334) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Berdasarkan perhitungan menunjukkan pengujian hasil uji reabilitas variabel Y dari 11 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Y sebesar .949 yang lebih besar dari 0.60 maka variabel Y dikatakan reliabel dengan tingkay hubungan sangat kuat.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistic untuk analisis regresi linier sederhana yang digunakan pada peneleitian ini yaitu menggunakan bantuan dari program penanganan data IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20 *for windows*

Uji Parsial (Uji T)

Uji stastistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji

parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada tabel 6. di bawah ini

Tabel 6. *Coefficients*

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	407	644		.312 [†]	198
X1	686	105	.752	551	000

a. Dependent Variable: Y1

Dari tabel hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel X terhadap variabel Y diperoleh nilai t hitung sebesar 6.551 > nilai t table yaitu 2.035 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini berarti X berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 7,407 + 0,686X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,407 artinya jika variabel Y bernilai 0 maka variabel Y sebesar 5,407 dengan kata lain berhubungan dengan peningkatan atau pengaruh yang terjadi.
2. Koefisien Regresi variabel X sebesar positif 0,686 yang artinya jika rata-rata persepsi yang dihasilkan meningkat 1 satuan maka rata-rata hubungan positif semakin tinggi.

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam model penelitian ini dapat dikatakan bahwa sebesar 56% dari variasi rata-rata nilai Variabel X dapat dijelaskan oleh rata-rata nilai variabel Y, sedangkan sisanya yaitu sebesar 44% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini namun secara teoritis dapat mempengaruhi. Variasi pada variabel lain dapat dilihat pada tabel 7. berikut ini:

Tabel 7. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.552	4.956

a. Predictors: (Constant), X1

Dari table diatas, ringkasan model summary diatas menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0.565 yang berarti variable X berpengaruh 56,5% sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel pernyataan dari keseluruhan yang di isi responden yaitu karyawan dari PT.Hadji Kalla Toyota Kota Makassar.Maka jumlah Rata-Rata Dari Variable Budaya Organisasi yaitu dapat di lihat dari table di bawah :

Tabel 1 Rekapitulasi Presepsi Variabel Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi	Rataan Skor	Keterangan
Dorongan	3,78	S
Kepemimpinan	4,06	S
Keramahan	3,62	S
Kemampuan	3,84	S
Total	3,82	S

Sumber; Data diolah (2023)

Berdasarkan rekapitulasi persepsi pegawai indicator mengenai budaya organisasi, dimana indicator dorongan dengan rata-rata 3,74 indicator kepemimpinan dengan rata-rata 4,06 dan indicator keramahan dengan rata-rata 3,62 serta indicator kemampuan dengan rata-rata 3,84 sehingga kalkulasi secara keseluruhan indicator variable budaya organisasi menghasilkan rata- rata 3,82 dengan kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang telah ditetapkan pada PT Hadji kalla palopo dengan indicator diatas telah sesuai dengan harapan perusahaan dan telah disepakati oleh karyawan. Indikator-indikator diatas telah menunjukkan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Hadji kalla toyota palopo.

Berdasarkan tabel pernyataan dari keseluruhan yang di isi responden yaitu karyawan dari PT.Hadji Kalla Toyota Kota Makassar.Maka jumlah Rata-Rata Dari Variable Budaya Organisasi yaitu dapat di lihat dari table di bawah :

Tabel 2. Indikator Rekapitulasi Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan

Indikator Produktivitas Kerja	Rataan Skor	Keterangan
Berorientasi pada tim	3,68	S
Agresivitas	3,95	S

3	Stabilitas	3,52	S
4	Efektifitas	3,75	S
4	Komitmen kerja	3,98	S
	Total	3,77	S

Sumber; Data diolah (2023)

Berdasarkan rekapitulasi persepsi pegawai indicator mengenai kinerja karyawan, dimana indicator berorientasi pada tim dengan rata-rata 3,68 indicator agresivitas dengan rata-rata 3,95 dan indicator stabilitas dengan rata-rata 3,52, serta indicator efektifitas dengan rata-rata 3,75 dan indicator komitmen kerja rata-rata 3,98 Sehingga kalkulasi secara keseluruhan indicator variable kinerja karyawan menghasilkan rata-rata 3,77, dengan kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang telah dimiliki PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dengan indicator diatas telah sesuai dengan harapan perusahaan dan dinamika karyawan berada dalam posisi stabil dengan kapabilitas dapat menjalankan roda organisasi secara efektif. Indikator-indikator diatas telah menunjukkan besarnya kontribusi kinerja karyawan pada keberlangsungan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dimasa mendatang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Hadji Kalla Toyota Kota Palopo. Dengan adanya budaya organisasi yang dinamis pada bidang pekerjaan masing-masing maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan. Sebab terjalinnya interaksi yang harmonis dengan saling menghormat dan menghargai.

Semua indicator yang ada dalam jenjang variable budaya organisasi, keempat indicator yang digunakan baik itu dimensi dorongan, kepemimpinan, keramahan maupun dimensi kemampuan menjadi predictor yang baik atas kinerja karyawan. Besarnya pengaruh budaya organisasi bias dikkonfirmasi pentingnya kepemimpinan dalam budaya organisasi. Hal ini bias dimaknai bahwa pada budaya organisasi yang mempengaruhinya adalah kepemimpinan. Sekali lagi kondisi ini menurut karyawan PT Hadji Kalla Toyota Kota Palopo untuk memperhatikan kepemimpinan yang ada dalam perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Secara umum penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program computer SPSS versi 20 jika kepuasan kerja dapat diterapkan pada karyawan PT Hdji Kalla Toyota Kota Palopo maka secara signifikan kinerja karyawan berada pada kategori yang baik. Dimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat setelah melakukan uji t, nilai thitung lebih besar dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Kota Palopo. Hal ini diperkuat hasil penelitian sangat berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chandra (2013) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Kota Palopo. Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwina dan Amri (2019) yakni

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kotter & Heskett dalam Tjahjono (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi di yakni sebagai salah satu factor kunci penentu (*key variable factors*) kesuksesan keefektifan organisasi. Schein dalam Tjahjono. Dimana pimpinan harus memiliki kemampuan untuk membaca situasi lingkungan kerja khususnya hubungan antar karyawan hubungan antar karyawan. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai kemampuan yang dimiliki dan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini mewujudkan bahwa kinerja adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini, sedangkan dari sudut teknis produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan seluruh sumber daya yang digunakan(input).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan yaitu Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Kota Makassar. berdasarkan hasil output SPSS V.20 dapat kita lihat dimana nilai thitung lebih besar dari pada nilai thitung ($6.551 > 2.035$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat di simpulkan bahwa variabel kinerja karyawan PT Haji Kalla Toyota Kota Palopo. Dimana variabel bebas (budaya organisasi) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47-62.
- Erwina, E., & Amri, A. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Luwu Utara. *Prosiding*, 4(1).
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14, 144-150.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 176-184.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja. *Jurnal Ilmia Magister Manajemen*, 1, 71-80.
- ILestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3, 94-103.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3, 573-586.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1, 9-25.

- Ramadhan, M. F., & Darmawan, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61, 125-133.
- wardani, R. k., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31, 58-65.
- Yantika, Y., Harlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan bisnis*, 4, 174-188.