

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

Juarsa Badri^{1✉}, Arel ihza irawan²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di dinas energi sumber daya mineral provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dan teknik penarikan sampel menggunakan Total Random Sampling atau Simple Random Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 62 sampel. Analisis data menggunakan metode SEM PLS dengan merancang outer model (uji validitas dan uji reliabilitas) dan inner model (uji R-Square, Effect Size, dan uji hipotesis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas energi sumber daya mineral provinsi Sumatera Barat. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas energi sumber daya mineral provinsi Sumatera Barat. budaya organisasi dan kinerja pegawai dimoderasi oleh lingkungan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, hipotesis kedua diterima, dan hipotesis ketiga diterima.

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

Abstract

This study aims to examine the influence of organizational culture on employee performance with the work environment as a moderating variable in the West Sumatra provincial energy and mineral resources office. This study uses a quantitative method with a sampling technique using probability sampling and a sampling technique using Total Random Sampling or Simple Random Sampling with a total sample of 62 samples. Data analysis uses the SEM PLS method by designing an outer model (validity test and reliability test) and an inner model (R-Square test, Effect Size, and hypothesis test). The results of the study indicate that organizational culture has a positive effect on employee performance in the West Sumatra provincial energy and mineral resources office. The work environment has a positive and significant effect on employee performance in the West Sumatra provincial energy and mineral resources office. Organizational culture and employee performance are moderated by the work environment. So it can be concluded that the first hypothesis is accepted, the second hypothesis is accepted, and the third hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Work Environment.

Copyright (c) 2025 Juarsa Badri

✉ Corresponding author :

Email Address : badri@akbpstie.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan antara suatu perusahaan atau organisasi semakin sangat tinggi baik itu pada industri dagang maupun jasa, sehingga suatu perusahaan atau organisasi tersebut perlu meningkatkan serta menaikkan prestasinya di segala bidang, baik itu dalam peningkatan keuangan atau finansial, sumber daya alam, teknologi digital dan

sumber daya manusia. Perusahaan juga dituntut untuk terus meningkatkan kinerja atau *performance* dan produktivitasnya.

Sumber Daya Manusia adalah suatu orang atau pegawai yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi yang mendapatkan imbalan upah atau gaji yang dilakukannya selama di dalam perusahaan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Luh Jayanthi, 2024).

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Febriani & Ramli, 2023).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat penting wawasan seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan (Fauzan et al., 2023). Secara tidak langsung setiap orang dalam suatu organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi jika dia sebagai pegawai baru, agar bisa diterima di lingkungan kerja, dia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diperbolehkan dan apa yang baik dan buruk.

Aspek lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal (Widya Ningrum, 2024). Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai begitu pula sebaliknya oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi pegawai setelah tempat tinggalnya.

Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengelola energi dan sumber daya mineral di wilayah Sumatera Barat. Namun, beberapa tahun terakhir ini, masalah keterlambatan dan ketidaktepatan waktu kehadiran pegawai masih menjadi permasalahan yang dihadapi, serta kurangnya pengawasan dan sanksi yang kurang tegas.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan pelatihan dan pengembangan pegawai, penghargaan lingkungan yang kondusif, komunikasi yang baik serta budaya organisasi yang positif. Dengan optimalisasi faktor-faktor tersebut maka motivasi, komitmen dan produktivitas pegawai akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Deswanti et al., 2023).

Penilaian suatu kinerja yang baik dapat dilihat jika suatu pegawai mencapai kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan melalui tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai tersebut, baik buruknya kinerja pegawai tersebut selain akan berdampak pada perusahaan juga akan berpengaruh terhadap pegawai itu sendiri, jika pegawai mempunyai kinerja yang baik maka perusahaan bisa saja memberikan apresiasi lebih terhadap pegawai tersebut dengan berbagai cara sedangkan jika pegawai mempunyai kinerja yang buruk perusahaan bisa saja melakukan hal-hal yang akan merugikan karyawan tersebut contohnya, seperti diberikan sanksi berupa surat peringatan ataupun dikeluarkan dari perusahaan tersebut (Munandar 2020).

Budaya organisasi merujuk pada suatu prinsip yang dipegang oleh para anggota di dalamnya sebagai pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Wiwien Jumadil et al., 2023). Prinsip budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut oleh sebuah organisasi dan membentuk perilaku serta cara kerja anggotanya.

Menurut Komang et al., (2023) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Arah dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang mana Lingkungan Kerja berfungsi sebagai variabel yang akan memoderasi dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan dan teori yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menilai sejauhmana Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai, dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi di dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini, yang merupakan objek penelitiannya yaitu dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) provinsi Sumatera Barat. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada semua bagian di dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 62 Orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *Total Random Sampling* atau *Simple Random Sampling* maksudnya ialah setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi pada penelitian ini sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 62 orang dimana seluruh pegawai dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat. Untuk mengumpulkan Informasi yang dipakai pada penelitian ini ialah berupa data primer, yaitu data atau informasi yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti, dan data sekunder melalui jurnal terdahulu. Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan distribusi kuisioner yang disebarkan pada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert, yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial. Pengolahan data menggunakan aplikasi Smartpls versi 3. Analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS dengan merancang *Outer Model* dan *Inner Model*. Pengujian *outer model* terdiri dari Uji Validitas (*Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*) dan Uji Reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*). Sedangkan pengujian *inner model* terdiri dari Uji *R-Square*, Uji *Effect Size*, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada semua bagian di dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan data dari 62 responden dalam penelitian ini diperoleh karakteristik responden seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan pekerjaan.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Pria	42	69.0
2	Wanita	20	31.0
	Jumlah	62	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada Tabel1 dapat terlihat bahwa profil responden pertama dibedakan atas jenis kelamin. Berdasarkan karakteristik ini responden yang paling banyak adalah pria yaitu 42 orang, sedangkan responden wanita 20 orang.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30 tahun	1	2.0
2	31-40 tahun	7	12.0
3	41-50 tahun	28	44.0
4	>51 tahun	26	42.0
	Jumlah	62	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel2 menunjukkan bahwa besar persentase umur responden 41-50 tahun yaitu sebanyak 28 orang (44%), responden dengan umur >51 tahun sebanyak 26 orang (42%), 31-40 tahun sebanyak 7 orang (12%), 20-30 tahun sebanyak 1 orang (2%).

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	SLTA	12	20.0
2	D3	4	6.0
3	S1	35	55.0
4	S2	10	17.0
5	S3	1	2.0
	Jumlah	62	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada Tabel3 menunjukkan bahwa besar persentase pendidikan terakhir responden, besar persentase pendidikan S1 yaitu 35 orang (55%), Tingkat SLTA sebanyak 12 orang (20%), S2 sebanyak 10 orang (17%), S3 sebanyak 1 orang (2%).

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-5 tahun	4	6.0
2	6-10 tahun	7	11.0
3	11-15 tahun	11	19.0
4	>16 tahun	40	64.0
	Jumlah	62	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel4 menunjukkan bahwa besar persentase lama bekerja > 16 tahun yaitu 40 orang (64%), 11-15 tahun sebanyak 11 orang (19%), 6-10 tahun sebanyak 7 orang (11%), 1-5 tahun sebanyak 4 orang (6%).

OUTER MODEL

Uji Validitas

Convergent Validity

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan apakah variabel yang diukur valid atau tidak, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan (Sugiyono, 2017).

Tabel 5. Loading Factor

	M	Y	X
M1	0.705		
M2	0.733		
M3	0.705		
M4	0.753		
M5	0.774		
M6	0.770		
M7	0.710		
M8	0.713		

	M	Y	X
M9	0.743		
M10	0.773		
M11	0.794		
M12	0.732		
M13	0.735		
M14	0.730		
M15	0.746		
M16	0.793		
M17	0.757		
M18	0.747		
X1			0.722
X10			0.721
X11			0.785
X12			0.751
X13			0.756
X14			0.725
X15			0.714
X16			0.771
X17			0.765
X18			0.733
X19			0.789
X2			0.717
X20			0.743
X21			0.738
X3			0.702
X4			0.702
X5			0.714
X6			0.736
X7			0.747
X8			0.709
X9			0.722
Y1		0.721	
Y10		0.748	
Y11		0.763	
Y12		0.795	
Y2		0.705	
Y3		0.762	
Y4		0.762	
Y5		0.746	
Y6		0.741	
Y7		0.741	
Y8		0.725	
Y9		0.744	

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Semua pernyataan dinyatakan konvergen, menurut tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *Loading Factor* untuk semua item pertanyaan > 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Discriminant Validity**Tabel 6. Fornell-Larcker Criterion**

VARIABEL	M	Y	X
M	1.000	0.701	0.512
Y	0.701	1.000	0.709
X	0.512	0.709	1.000

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai-nilai akar AVE pada setiap variabel > korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

Tabel 7. Cross Loadings

VARIABEL	M	Y	X
M1	0.705	0.469	0.247
M2	0.733	0.489	0.340
M3	0.705	0.324	0.207
M4	0.753	0.446	0.360
M5	0.774	0.582	0.519
M6	0.770	0.582	0.474
M7	0.710	0.445	0.348
M8	0.713	0.514	0.404
M9	0.743	0.462	0.349
M10	0.773	0.590	0.379
M11	0.794	0.674	0.399
M12	0.732	0.409	0.352
M13	0.735	0.461	0.271
M14	0.730	0.457	0.302
M15	0.746	0.480	0.394
M16	0.793	0.559	0.441
M17	0.757	0.734	0.561
M18	0.747	0.455	0.312
X1	0.401	0.501	0.722
X10	0.374	0.501	0.721
X11	0.785	0.587	0.785
X12	0.527	0.545	0.751
X13	0.457	0.565	0.756
X14	0.447	0.501	0.725
X15	0.474	0.381	0.714
X16	0.292	0.641	0.771
X17	0.258	0.480	0.755
X18	0.569	0.682	0.733
X19	0.415	0.638	0.789
X2	0.380	0.593	0.717
X20	0.167	0.544	0.743
X21	0.412	0.539	0.738
X3	0.241	0.253	0.702
X4	0.138	0.274	0.702
X5	0.257	0.318	0.714
X6	0.152	0.320	0.736
X7	0.238	0.264	0.747
X8	0.261	0.180	0.709
X9	0.058	0.131	0.722
Y1	0.587	0.721	0.512
Y2	0.445	0.705	0.406

Y3	0.534	0.765	0.587
Y4	0.645	0.762	0.551
Y5	0.496	0.746	0.661
Y6	0.366	0.741	0.513
Y7	0.391	0.741	0.525
Y8	0.448	0.725	0.453
Y9	0.513	0.744	0.440
Y10	0.615	0.748	0.543
Y11	0.592	0.763	0.573
Y12	0.556	0.795	0.522

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa validitas cross loading faktor sudah memenuhi syarat, sehingga dapat menggambarkan indikator pada masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel. Sebuah instrumen dinilai sudah cukup dapat diandalkan jika nilai composite reliability melebihi 0,70 dan Cronbach's Alpha lebih dari 0.70 (Sihombing, 2024).

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
M	0.953	0.957
Y	0.958	0.961
X	0.928	0.938

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability semua variabel > 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliable.

INNER MODEL

Uji R-Square

Tabel 9. Uji R-square

Variabel	R-square
Y	0.695

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 9 diatas nilai R-square variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.695, hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kinerja Pegawai menjelaskan 69.5% dari variabel dependen, sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Menurut (Sihombing, 2024) dengan R-Square 0.695, memiliki kekuatan prediksi yang kuat sehingga menunjukkan bahwavariabel bebas dalam model sudah menjelaskan variabel terikat. Sehingga disarankan untuk ditingkatkan lagi dengan menambah variabel lain.

Uji Effect Size

Tabel 10. Uji Effect Size

	M	Y	X	M*X
M		0.389		
Y				
X		0.450		
M*X		0.124		

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.450, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh cukup kuat sebesar 0.389. Sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang kecil-sedang, yang berarti moderasi ada dengan nilai sebesar 0.124.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi ->Kinerja Pegawai	0.437	0.450	0.078	5.611	0.000
Lingkungan Kerja ->Kinerja Pegawai	0.410	0.422	0.082	5.008	0.00
Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi ->Kinerja Pegawai	-0.168	-0.154	0.071	2.345	0.019

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 11 diatas menampilkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui *Bootstrapping*. Semua hubungan dalam model ini signifikan karena nilai T-statistiknya > 1.96 dan P-value < 0.05. Hipotesis yang diterima terdapat pada hubungan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Ts 5.611, Pv 0.00). Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berikutnya terdapat pada hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Ts 5.008, P-value 0.00). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan pengaruh variabel moderasi Lingkungan kerja terhadap hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai (Ts 2.345, P-value 0.019) yang memiliki koefisien Original Sample (hubungan antar variabel) -0.168. Efek moderasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap hubungan antara variabel yang dimoderasi dengan Kinerja Pegawai. Artinya, keberadaan efek moderasi justru melemahkan hubungan yang ada.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi memengaruhi secara positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas ESDM Sumatera Barat sehingga, H1 diterima. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat seperti nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja memengaruhi secara positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas ESDM Sumatera Barat sehingga, H2 diterima, pernyataan ini diperkuat oleh penelitian (Yeni Setiani, 2023) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Peran Lingkungan Kerja sebagai Moderasi pada Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai pada dinas ESDM dimoderasi oleh Lingkungan Kerja, sehingga H3 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa efek moderasi melemahkan hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Artinya, keberadaan variabel moderasi justru mengurangi pengaruh langsung dari budaya organisasi atau lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Pernyataan ini didukung oleh (Nadhiroh et al., 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima dengan nilai T-Statistic besar dari 1,65 dan P-Value kecil dari 0,05. Hipotesis kedua diterima dengan nilai T-Statistic besar dari 1,65 dan P-Value kecil dari 0,05. Hipotesis ketiga diterima dengan T-Statistic besar dari 1,65 dan P-Value kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka saran yang dapat disampaikan yaitu Organisasi perlu menyesuaikan budaya kerja dengan lingkungan kerja yang ada, serta memastikan bahwa kepemimpinan dan kebijakan internal mendukung keseimbangan antara keduanya. Dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan berbasis pada kebutuhan pegawai, dampak positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dimaksimalkan oleh karena itu organisasi dapat menciptakan keseimbangan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Referensi :

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In 7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022) (pp. 546-563). Atlantis Press.
- Basalamah, S. A. (2022). The Influence of Leadership and Training on Teacher Competence and Performance. *Tadib: Jurnal Pendidikan Islam*, 26(2), 125-139.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517-534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ferari, A. B., & Badri, J. (2023). *Etos Kerja , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek*. 2(2).
- Indiani, F. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 0, 1-23.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Komang, N., Widiastini, M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147–158.
- Luh Jayanthi, i K. P. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi , Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt . Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri*. 4(3), 517–527. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.357>
- Nasim, & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 296–311.
- Shofiudin, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bawaslu Kota Malang. *Skripsi*, 1–160. <http://etheses.uin-malang.ac.id/39080/>
- Sihombing, P. R. D. (2024). *Aplikasi Smart-PLS 4.0* (I. Marzuki (ed.); 1st ed.). Minhaj Pustaka.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Tiong, P., & Soemaryo, P. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51–62.
- Widya Ningrum. (2024). Kata kunci ۞. *Kinabalu*, 11(2), 50–57.
- Wiwien Jumadil, Rosdiana, & Muhammad Hi. Hasan. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>