

The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Organizational Climate on Employee Performance at PT ROMI Sidoarjo

[Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo]

Dea Septa Fradana Putra¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*2)}

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: mistihariasih@umsida.ac.id

Abstract. *In this study aims to examine the influence of organizational culture, work motivation and organizational climate on the performance of employees of PT. ROMI Sidoarjo Regency. This study uses a quantitative method with a sample of 125 employees. Taking samples through purposive sampling is in accordance with the results of the study, it is obtained: organizational culture has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, organizational climate has a positive effect on employee performance, employee performance has a positive effect on employee performance*

Keywords - *Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Climate, Employee Performance.*

Abstrak. *Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. ROMI Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 125 karyawan. Pengambilan sampel melalui purposive sampling sesuai dengan hasil penelitian diperoleh: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci – *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia, sebagai aset berharga, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan [1]. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, karena manusia adalah aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan penyebaran nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu perilaku para anggotanya. Budaya organisasi adalah bentuk yang dimiliki suatu kelompok dan menentukan bagaimana kelompok itu merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya [2].

Hasil observasi sementara yang penulis lihat pada sebagian karyawan di PT. ROMI, bahwa dalam kinerja karyawan, beberapa karyawan pulang kerja sebelum waktunya, istirahat sebelum waktunya, hasil kerja karyawan menjadi kurang berkualitas karena masih ada karyawan yang bekerja tanpa melakukan persiapan yang baik, masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai deadline dan sering mengobrol. Dalam hubungannya dengan budaya kerja, masih adanya karyawan yang datang kerja dengan terlambat, beberapa karyawan yang mengobrol saat jam kerja, karyawan terlihat terpaksa dalam mematuhi nilai-nilai perusahaan, beberapa karyawan yang keluar dari kantor pada jam kerja banyak tanpa meminta izin terlebih dahulu kepada atasan langsungnya [3].

Penelitian terhadap kinerja karyawan di maintenance system MSD faktor-faktor yang mempengaruhinya ini didasarkan pada kenyataan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan penentu kinerja PT. ROMI secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. ROMI, baik standar secara kualitas, kuantitas, maupun standar waktu. Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. ROMI ini pada akhirnya akan berdampak pada keuntungan yang meningkat [4].

Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika [5]. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, memungkinkan

karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan tekun untuk mencapai tujuan apa yang mereka inginkan [6]. Menurut (Mangkunegara, 2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya Organisasi memiliki dampak hubungan yang positif untuk menjadi pendorong semangat kinerja karyawan, ini juga dapat berdampak hasil kinerja yang baik dari karyawan dan dapat membantu organisasi perusahaan menggapai tujuan. [7] Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Menurut Sutrisno didalam penelitian [8] menyatakan bahwa Budaya Organisasi mendeskripsikan nilai-nilai bersama, prinsip, kebiasaan, serta cara-cara dalam melaksanakan suatu yang mempengaruhi metode anggota organisasi dalam berperan. Menurut penelitian [9] Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Robbin (Hidayat et al., 2023) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu system makna bersama.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan agar mencapai hasil yang diinginkan [10] Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Adhari & Zelvian dalam penelitian [11] menyatakan bahwa motivasi kerja Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Menurut Hasibuan dalam penelitian [12] motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari uraian diatas motivasi kerja juga bisa dikatakan dapat memperbaiki suatu kualitas laporan keuangan karena dengan motivasi kerja pegawai pemerintah dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas [13]. Menurut H menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [14].

Iklm Organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan untuk tercapainya sebuah target yang telah ditentukan oleh organisasi [15]. Iklm Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora dalam penelitian [14] menyatakan bahwa Iklm Organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklm organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut [15]. Menurut Wirawan (Triastuti, 2019) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. [5].

Pada jurnal terdahulu oleh [7] Iklm organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut jurnal penelitian terdahulu oleh [5] menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan terhadap jurnal terhadap motivasi kerja, pada jurnal terdahulu oleh [6] motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut jurnal terdahulu oleh [11] motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut jurnal penelitian terdahulu oleh [8] sedangkan pada jurnal penelitian terdahulu oleh [9] dinyatakan bahwa organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, dimana terdapat perbedaan hasil antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT ROMI Sidoarjo. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Seperti yang disarankan sebelumnya. Peneliti menambahkan variabel yang dapat dipengaruhi kinerja pegawai sehingga lebih memperbanyak materi yang akan diteliti selanjutnya. Oleh karena itu penulis menambahkan variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. ROMI Sidoarjo, Tahun 2021 s.d 2023

Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2021	2022	2023		
Sasaran Kerja Karyawan	75	86	80	76	81	Sedang
Prilaku Kerja Karyawan	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	78	77	78	Sedang
Total		84	80	78	81	Sedang

Sumber: HRD PT. ROMI Sidoarjo (2023)

Keterangan Kategori Penilaian :

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

> 90 = Tinggi

Pada tabel 1. Terlihat bahwa pada periode tahun 2021 s.d 2023 kinerja karyawan pada PT. ROMI mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan yang terjadi maka rumusan masalah yang dapat diambil untuk penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT ROMI Sidoarjo?
2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Sidoarjo?
3. Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. ROMI Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?
 2. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT ROMI SIDOARJO?
 3. Apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?
- Kategori SDGs

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo” Sesuai dengan kategori SDGs yang diterapkan pada poin ke-8, hal ini menyatakan bahwa meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan nilai tambah dari produk baru menciptakan budaya organisasi, Motivasi kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan.

LITERATUR REVIEW

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk memahami perilaku yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima di dalam suatu organisasi. [4]. Hasil penelitian sebelumnya menggambarkan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi bersama yang membimbing tindakan para anggota organisasi. Inti dari budaya ini mencakup sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan memahami risiko,

dengan fokus pada detail, orientasi pada hasil, keberlanjutan tim yang agresif dan kompetitif, serta stabilitas dan pertumbuhan [10]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [15]. Budaya organisasi dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [10].

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan.
4. Orientasi pada orang (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim (team orientation) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim..

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan [1]. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak [8]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [9]. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [8].

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Iklim Organisasi

Iklim Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya [2]. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa Iklim Organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut [7]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [8]. Iklim organisasi dapat diukur melalui indikator yang mana meliputi [7].

1. Struktur : struktur organisasi merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan Menaruh kepercayaan dan terbuka, saling percaya dan berani terbuka untuk lebih berkomitmen lagi terhadap pekerjaan
2. Simpatik dan memberikan dukungan, peduli terhadap keadaan sekitar dan mendukung tujuan bersama
3. Jujur dan menghargai, memberikan fakta sesuai keadaan dan menerima pendapat orang lain
4. Kejelasan tujuan, tujuan yang memiliki arah untuk tercapainya visi misi Bersama
5. Pekerjaan yang beresiko, sesuatu yang berpotensi menyebabkan kerugian, cedera dan sebagainya

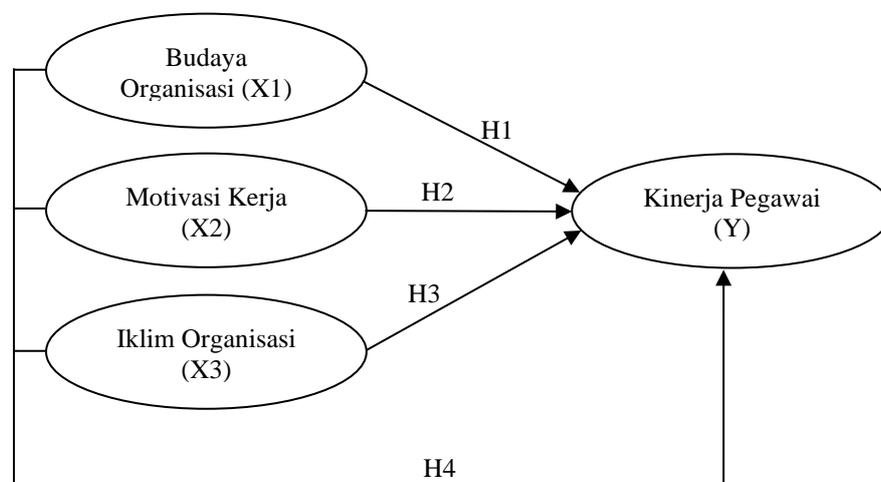
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika [17]. Hasil [penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya [18].

1. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu : Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas : Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

A. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir dapat disimpulkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Penelitian ini melibatkan variabel-variabel berupa variabel bebas (independent variabel) yang dalam penelitian ditunjukkan oleh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3) dan variabel terikat (dependent variabel) yang terdiri dari kinerja karyawan (Y1). Berikut adalah hipotesis yang peneliti ajukan:

Hipotesis

H1: Berpengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H2: Berpengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Berpengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

H4: Adanya pengaruh positif budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur dan memahami keterkaitan antar variabel yang sedang diselidiki. Variabel yang menjadi fokus penelitian melibatkan Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel tergantung (Y). Proses pengumpulan data primer dalam pendekatan kuantitatif dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh pegawai PT. ROMI Kabupaten Sidoarjo yang beralamatkan Jl. Kesatrian, Sono, Sidokerto, Kec. Buduran, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61252.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 125 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mencakup karakteristik suatu kelompok, dan metode pengambilan sampelnya dikenal sebagai teknik sampling. Dalam penelitian ini, digunakan metode total sampling atau sering disebut sebagai sampling jenuh. Total sampling yakni teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi [16]. Total sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT ROMI yakni 125 orang responden.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer berupa tanggapan responden yang digunakan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi, sedangkan data sekunder penelitian ini diperoleh dalam bentuk jurnal-jurnal, literatur penelitian terdahulu dan data dari perusahaan. Teknik pengumpulan data diperoleh dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket secara langsung kepada karyawan dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda yang mencakup uji t parsial dan uji f simultan.

Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X1)

Definisi operasional budaya organisasi Organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Menurut Sutrisno dalam penelitian (Muis, 2018) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi meliputi :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan.
4. Orientasi pada orang (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim (team orientation) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim.

Motivasi Kerja (X2)

Definisi operasional Motivasi Kerja motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari uraian di atas motivasi kerja juga bisa dikatakan dapat memperbaiki suatu kualitas laporan keuangan karena dengan motivasi kerja pegawai pemerintah dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas (Putra & Fernos, 2023). Indikator motivasi kerja meliputi :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Iklim Organisasi

Definisi operasional Iklim Organisasi Iklim Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora dalam penelitian (Susilo et al., 2023). indikator iklim organisasi meliputi :

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka, saling percaya dan berani terbuka untuk lebih berkomitmen lagi terhadap pekerjaan
2. Simpatik dan memberikan dukungan, peduli terhadap keadaan sekitar dan mendukung tujuan bersama
3. Jujur dan menghargai, memberikan fakta sesuai keadaan dan menerima pendapat orang lain.
4. Kejelasan tujuan, tujuan yang memiliki arah untuk tercapainya visi misi Bersama
5. Pekerjaan yang beresiko, sesuatu yang berpotensi menyebabkan kerugian, cedera dan sebagainya

Kinerja Pegawai (Y)

Definisi operasional Kinerja Pegawai Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika (Noor, 2022). indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu : Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas : Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Frekuensi Tanggapan Responden

Persepsi tanggapan responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkat interval, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Tanggapan responden dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X1.1	0	0%	6	5%	21	17%	53	42%	45	36%	125
X1.2	0	0%	3	2%	35	28%	55	44%	32	26%	125
X1.3	1	1%	1	1%	30	24%	64	51%	29	23%	125
X1.4	0	0%	2	2%	40	32%	70	56%	13	10%	125
X1.5	1	1%	2	2%	42	34%	59	47%	21	17%	125

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X1 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X1.4 yaitu orientasi pada orang dengan persentase 56%, sedangkan yang terendah adalah indikator X1.1 yaitu inovasi dan berani mengambil resiko dengan persentase 42%.

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X2.1	0	0%	1	1%	22	18%	88	70%	14	11%	125
X2.2	0	0%	2	2%	24	19%	89	71%	10	8%	125
X2.3	0	0%	3	2%	29	23%	66	53%	27	22%	125
X2.4	0	0%	2	2%	37	30%	54	43%	32	26%	125
X2.5	2	2%	3	2%	49	39%	53	42%	18	14%	125

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X2 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X2.2 dengan persentase 71%, sedangkan yang terendah adalah indikator X2.5 dengan persentase 42%.

Tabel 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel X3 (Iklim Organisasi)

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X3.1	0	0%	1	1%	18	14%	76	61%	30	24%	125
X3.2	0	0%	0	0%	18	14%	91	73%	16	13%	125
X3.3	0	0%	0	0%	26	21%	88	70%	11	9%	125
X3.4	0	0%	0	0%	25	20%	85	68%	15	12%	125
X3.5	1	1%	2	2%	30	24%	74	59%	18	14%	125

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel X3 cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator X3.2 dengan persentase 73%, sedangkan yang terendah adalah indikator X3.5 dengan persentase 59%.

Tabel 5. Hasil Tanggapan Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
Y.1	0	0%	0	0%	28	22%	80	64%	17	14%	125
Y.2	1	1%	1	1%	23	18%	83	66%	17	14%	125
Y.3	0	0%	0	0%	30	24%	60	48%	35	28%	125
Y.4	1	1%	0	0%	23	18%	67	54%	34	27%	125
Y.5	0	0%	3	2%	26	21%	68	54%	28	22%	125

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel Y cenderung menjawab setuju terhadap indikator pada penelitian ini. Respon setuju terbanyak terdapat pada indikator Y.2 dengan persentase 66%, sedangkan yang terendah adalah indikator Y.4 dan Y.5 dengan persentase masing-masing 54%.

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (R-hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Budaya Organisasi(X1)	X1.1	0.562	0.175	0.000	Valid
	X1.2	0.598	0.175	0.000	Valid
	X1.3	0.618	0.175	0.000	Valid
	X1.4	0.467	0.175	0.000	Valid
	X1.5	0.666	0.175	0.000	Valid
Motivasi Kerja(X2)	X2.1	0.640	0.175	0.000	Valid
	X2.2	0.591	0.175	0.000	Valid
	X2.3	0.502	0.175	0.000	Valid
	X2.4	0.571	0.175	0.000	Valid
	X2.5	0.606	0.175	0.000	Valid
Iklim Organisasi (X3)	X3.1	0.589	0.175	0.000	Valid
	X3.2	0.488	0.175	0.000	Valid
	X3.3	0.496	0.175	0.000	Valid
	X3.4	0.570	0.175	0.000	Valid
	X3.5	0.556	0.175	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.487	0.175	0.000	Valid
	Y.2	0.577	0.175	0.000	Valid
	Y.3	0.595	0.175	0.000	Valid
	Y.4	0.615	0.175	0.000	Valid
	Y.5	0.513	0.175	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil daripada uji validitas membuktikan bahwasanya semua item kuesioner dari semua variable mempunyai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0.175$), dan nilai daripada signifikansi lebih kecil dari 0,05. Alhasil pengujian ini bisadikatakan valid sertabisa digunakan didalam mengukurvariable yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabel

Variabel	Crocbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
----------	------------------	--------------	------------

Budaya Organisasi(X1)	0.679	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.702	0.6	Reliabel
Iklim Organisasi(X3)	0.701	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.733	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel X1 budaya organisasi memiliki nilai *crobach's alpha* sebesar 0.679, variabel X2 motivasi kerja sebesar 0.702, variabel X3 iklim kerja sebesar 0.701, dan variabel Y kinerja pegawai sebesar 0.733. Makapada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		125
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.27898383
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.060
	<i>Positive</i>	.037
	<i>Negative</i>	-.060
<i>Test Statistic</i>		.060
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas dapat dilihat dari hasil uji diperoleh nilai *Asymp.sig* dari uji *Kolmogrov-Smirnov* senilai 0.200 ($0.200 > 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data *Kolmogrov-Smirnov* diatas dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

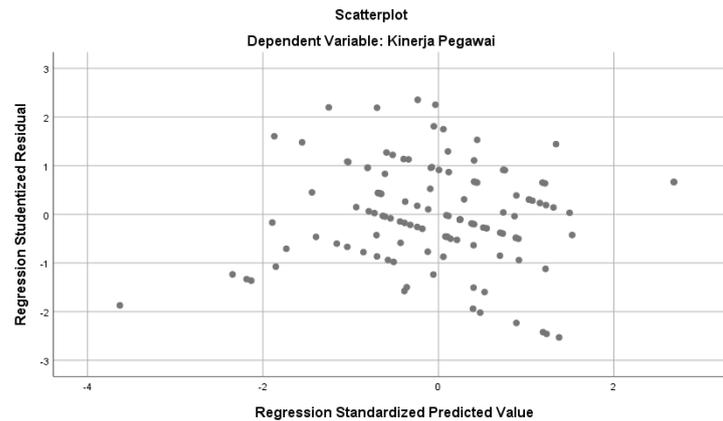
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Budaya Organisasi	.655	1.527
	Motivasi Kerja	.705	1.419
	Iklim Organisasi	.692	1.444

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel X1 budaya organisasi memiliki nilai $1.527 < 10$, untuk variabel X2 motivasi kerja memiliki nilai $1.419 < 10$, dan untuk variabel X3 iklim organisasi memiliki nilai $1.444 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwasanya tidak terjadi pola-pola tertentu dan titik-titik data menyebar secara luas dan acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.167	2.028		3.534	.001
	Budaya Organisasi	.208	.092	.219	2.261	.026
	Motivasi Kerja	.200	.094	.199	2.129	.035
	Iklim Organisasi	.247	.111	.209	2.220	.028

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Pada tabel diatas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7.167 + 0.208X_1 + 0.200X_2 + 0.247X_3$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut diatas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. Constant

Konstanta (a) yang bernilai positif 7.167 hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel *independent* yang terdiri dari budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), serta iklim organisasi (X3), maka nilai variabel terikat kinerja pegawai (Y) tetap konstant sebesar 7.167

2. Budaya Organisasi

Koefisien memiliki nilai yang positif 0,208 antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel budaya organisasi bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 20,8%.

3. Motivasi Kerja

Koefisien memiliki nilai yang positif 0,200 antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi kerja bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 20%.

4. Iklim Organisasi

Koefisien memiliki nilai yang positif 0,247 antara variabel iklim organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel iklim organisasi bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 24,7%.

Uji Parsial (t)

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.167	2.028		3.534	.001
Budaya Organisasi	.208	.092	.219	2.261	.026
Motivasi Kerja	.200	.094	.199	2.129	.035
Iklim Organisasi	.247	.111	.209	2.220	.028

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ($\alpha=0,05$) dengan *degree of freedom* $k = 3$ serta $df_2 = n - k - 1$ ($125 - 3 - 1 = 121$) sehingga didapatkan t-tabel senilai 1,65754 dan disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t yang dilakukan dihasilkand-hitung senilai 2,261. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 2,261 lebih besar daripada t-tabel 1,65754 serta signifikansi $0,026 < 0,05$. Maka diartikan bahwa variabel independent yaitu budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t yang dilakukan dihasilkand-hitung senilai 2,129. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 2,129 lebih besar daripada t-tabel 1,65754 serta signifikansi $0,035 < 0,05$. Maka diartikan bahwa variabel independent yaitu motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t yang dilakukan dihasilkand-hitung senilai 2,220. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 2,220 lebih besar daripada t-tabel 1,65754 serta signifikansi $0,028 < 0,05$. Maka diartikan bahwa variabel independent yaitu iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (f)

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	223.173	3	74.391	13.977	.000 ^b
	Residual	644.027	121	5.323		
	Total	867.200	124			

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Hasil Uji F yang telah dilakukan menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0.05 (5%), yang memiliki arti bahwa ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan iklim kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.jawaban responden juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada budaya inovatif dan berani mengambil resiko. Budaya inovatif dan berani mengambil resiko

ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif.

Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Muis, 2018). Dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai [8] sedangkan berbanding terbalik dengan jurnal penelitian terdahulu oleh [9] dinyatakan bahwa organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada motivasi inovatif dan berani mengambil resiko. Motivasi inovatif dan berani mengambil resiko ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif.

Hal ini sejalan dengan Hasibuan dalam penelitian [12] yang menyatakan motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [6]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu oleh [11] yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa iklim organisasi dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada iklim organisasi motivasi inovatif dan berani mengambil resiko. Iklim organisasi inovatif dan berani mengambil resiko ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya [15]. Dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai [7]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu oleh [5] yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN

Simpulan

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo. Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan dorongan karyawannya untuk lebih inovatif serta mengarahkan karyawan ke hal yang lebih positif. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo. Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa PT. Romi mampu memberikan motivasi karyawan dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin baik pula. Iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo. Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh iklim organisasi, hal ini menunjukkan bahwa PT. Romi mampu menciptakan iklim organisasi atau suasana kerja yang nyaman serta memiliki lingkungan yang harmonis diantara karyawan, sehingga tercipta kinerja yang tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada orang tua dan bapak ibu dosen serta teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [2] D. A. Triastuti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Rev.*, vol. 2, no. 2, p. 203, 2019, doi: 10.25157/jmr.v2i2.1796.
- [3] S. P. Asi, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya," *J. Apl. Manaj.*, vol. 11, no. 3, pp. 515–523, 2013, [Online]. Available: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- [4] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [5] Caissar et all, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55208/aj>
- [6] Gito Septa Putra & Jhon Fernos, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang," *J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 617–629, 2023, [Online]. Available: <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- [7] S. Ma'muroh, Gunistiyo, and J. Mariyono, "Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal," *PERMANA J. Perpajakan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 15, no. 2, pp. 266–287, 2023, [Online]. Available: <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>
- [8] M. A. Susilo, J. Jufrizen, and H. Khair, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 587–605, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.976.
- [9] T. Sutanjar and O. Saryono, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 321–325, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- [10] F. Nurhalim, D. S. K. Tobing, and Sudarsih, "Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember (The Effect of Organizational Culture , Work Environment and Organizational Citizenship Behavior To Performance o," *Artik. Ilm. Mhs.* 2015, vol. 151, 2015.
- [11] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [12] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [13] S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [14] E. Marlina, N. Wulandari, and W. Ramashar, "Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi da," *Muhammadiyah Riau Account. Bus. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 127–137, 2020.
- [15] L. V. Pasaribu and W. A. I. Arfusau, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Adhigana Papua J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 43–54, 2023, doi: 10.61331/adhiganapapua.v1i1.6.
- [16] V. fidaus, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan turnover Intention dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ecoment Glob.*, vol. 8, no. 1, pp. 1-9, 2023, doi: 10.35908/jeg.v8i1.2244.
- [17] Andriani dewi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. "X" Sidoarjo" *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*.
- [18] R. abadiyah, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2016

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.