

**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap
Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU)
Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat**

Rahadi Pratomo Singgih, S.AP, M.A¹
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI
rahadipratomo@gmail.com

Mira Permata Sari, S.AP, M.A²
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI
mirapermata83@gmail.com

Abstrak :

Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Karena keterbatasan waktu dan intensitas penelitian maka peneliti membatasi variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin (X) dan kinerja karyawan (Y). Ruang lingkup pada penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 65 petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yaitu terkait dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Melalui uji signifikansi dengan menggunakan distribusi F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (85,316) > F_{table} sebesar (2,75) sehingga berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. 80,8% keragaman variabel kinerja pegawai disebabkan oleh perbedaan variabel budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja, sisanya sebanyak 19,5% disebabkan oleh faktor lain.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja disiplin terhadap dan kinerja pegawai.

Abstract:

This study discusses the influence of organizational culture, work environment and discipline on the performance of Handling Infrastructure and Public Facilities (PPSU) in Jelambar Baru Village, West Jakarta. Because of the limited time and intensity of the research, the researchers limited the variables studied, namely organizational culture, work environment and discipline (X) and employee performance (Y). The scope of this study is only limited to the influence of organizational culture, work

environment and discipline on the performance of Handling Infrastructure and Public Facilities (PPSU) in Jelambar Baru Village, West Jakarta. The approach in this study is a quantitative approach, and the type of research used in this study is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study was 65 employees. This study uses a questionnaire as a data collection tool that is related to organizational culture, work environment and discipline on employee performance. Based on the results of the study it was found that there was a positive influence of organizational culture, discipline and work environment together on the performance of employees of Handling Infrastructure and Public Facilities (PPSU) in Jelambar Baru Village, West Jakarta. Through the significance test using the F distribution, a Fcount value of (85.316) > Ftable of (2.75) is obtained, so based on the results obtained, H0 is rejected and H4 is accepted. This shows that together the organizational culture, discipline and work environment together towards the performance of employees of Handling Infrastructure and Public Facilities (PPSU) in Jelambar Baru Village, West Jakarta. 80.8% of the diversity of employee performance variables is caused by differences in organizational culture, discipline and work environment variables, while the remaining 19.5% is caused by other factors.

Keywords: *organizational culture, work environment disciplined towards and employee performance*

Pendahuluan

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja pegawai yang kompetitif.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi pemerintahan agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi dan pola perilaku yang ditaati. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian pegawai dalam bekerja, sehingga menjadi kinerja individual.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan menurunnya kinerja dan mengalami pada petugas. Penurunan kinerja ini dapat mengakibatkan tujuan tidak dapat berjalan secara maksimal. Tugas yang begitu berat yang menanti mereka setiap harinya adalah mengawal sarana dan prasarana umum dimasing-masing wilayah, got mampet, penataan lingkungan warga, atau sarana penerangan jalan yang mati serta pembersihan sampah disungai sungai Jakarta. Keseharian dengan tugas dan beban kerja yang begitu berat apalagi disaat musim hujan akan menimbulkan tekanan fisik dan psikis para petugas, situasi yang terus menerus terulang setiap harinya tentu akan menimbulkan penurunan kinerja bagi para petugas.

Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja para petugas. Lingkungan yang dibina dengan kekeluargaan diperlukan untuk mencapai tujuan agar Jakarta bersih dan rapih, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas yang terpenuhi akan mendorong pegawai

untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan pegawai itu sendiri.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau Lembaga guna mencapai tujuan yang didalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan pegawai dapat berinteraksi. Disiplin kerja dimaksud mengatur tingkah laku Pegawai sehingga tingkah laku, perilaku maupun sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat diarahkan ke arah perilaku yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan kewajiban pimpinan yang harus dilaksanakan untuk menciptakan kondisi kerja bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun kinerja pegawai seringkali berbeda, sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya. Adapun hal-hal yang menyebabkannya turunnya kinerja pegawai antara lain lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, komunikasi dari pimpinan yang tidak berjalan dengan lancar, kecilnya upah, dan lain sebagainya.

Kinerja Pegawai masih rendah diduga disebabkan salah satunya oleh Budaya Organisasi belum sesuai dengan karakteristik-karakteristik dasarnya antara lain, Banyaknya petugas yang diberhentikan mendadak dapat meresahkan dan menimbulkan rasa tidak nyaman petugas, Beban kerja yang tinggi dikhawatirkan menimbulkan stres kerja bagi petugas kebersihan, Penurunan kerja yang dialami petugas menyebabkan menurunnya kinerja dan komitmen para petugas kebersihan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Selanjutnya manfaat dari penelitian ini adalah: 1. Aspek Akademik, Manfaat akademik yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu pengetahuan, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai dengan permasalahan budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. 2. Aspek Praktisi, Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan inspirasi kepada peneliti maupun para akademis yang akan mengambil penelitian yang sama sekaligus sebagai referensi untuk bahan penulis. 3. Aspek Kebijakan, Merupakan tambahan referensi dan informasi khususnya bagi mahasiswa Pascasarjana yang sedang menyelesaikan Tesis dengan pokok permasalahan yang sama.

Kajian Literatur

1. Budaya Organisasi

Menurut Edison dkk (2016:119) mengatakan, bahwa Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan

gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma- norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Wardiah (2016:196) mengatakan, bahwa “budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi”

Robbins (2015: 355) berpendapat bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi.

2. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi adalah nilai-nilai. Nilai-nilai yang digunakan oleh para pakar dalam menetapkan. Melukiskan, atau mengukur budaya organisasi ternyata berbeda-beda.

Robbins (2015: 355) mengemukakan tujuh indikator sebagai berikut budaya organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen menusatkan perhatian pada hasil dan bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-

hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukan bersantai dalam bekerja.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo, bukannya pertumbuhan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:23), Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah: Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam mengukur variabel lingkungan kerja

terdapat beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2013:21) yaitu:

- a. Dimensi Lingkungan Fisik:
Dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Penerangan
 - b) Suhu udara
 - c) Suara bising
 - d) Pewarnaan
 - e) Ruang gerak
 - f) Fasilitas
 - g) Kebersihan
- b. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik
Dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Kesempatan untuk maju
 - b) Hubungan yang harmonis
 - c) Keamanan dalam pekerjaan

5. Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2015:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Edy Sutrisno (2015:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2015:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

6. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Soejono (dalam Jumjuma, 2011:11), dimensi dari disiplin kerja,yaitu:

- a. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan

begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- b. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.
- e. Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

7. Kinerja

Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandi (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Robbins (2015:212) mendefinisikan kinerja pegawai, “Sebagai hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama”.

8. Dimensi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

- a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Kuantitas Kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerja Sama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

9. Hipotesis

Menurut Mulyadi, Mohammad (2016 : 75) Hipotesis adalah suatu pedoman untuk menyelesaikan suatu masalah. Hipotesis merupakan kunci keberhasilan suatu penelitian yang menguji hubungan antara variabel.

Berdasarkan teori yang relevan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.
- H₃ : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.
- H₄ : Budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Menurut Sugiyono (2013 : 13) Metode kuantitatif adalah : Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang

spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Metode ini merupakan tehnik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan format pernyataan (kuesioner) yang sudah disusun sedemikian rupa yang berhubungan dengan objek penelitian untuk memperoleh informasi Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

2. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari literature dokumen dan publikasi ilmiah yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Populasi menurut Sugiyono (2013:90). "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 65 orang petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Sampel adalah bagian dari populasi (elemen-elemen populasi) yang dinilai dapat mewakili karakteristiknya. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2013:116) adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Kemudian dalam menentukan sampel dari populasi yang akan diteliti,

peneliti berpijak pada standart Arikunto (2014: 155), yaitu apabila subyek atau populasi kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika subyeknya lebih dari itu maka dapat diambil sampel antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih, maka dalam penelitian ini mengambil sampel sebesar 65 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling.

Menurut Sugiyono (2014: 124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Hasil dan Pembahasan

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Tabel 1 Uji t Penelitian Budaya organisasi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.671	2.326		-1.148	.255
	Budaya	.671	.046	.879	14.64	.000
	Organisasi				2	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 14,642 > t_{table} sebesar 1,999 Selain itu dengan membandingkan angka

signifikansi penelitian $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Ada pengaruh antara Budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Tabel 2 Uji Besarnya Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.879 ^a	.773	.769

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Selanjutnya berdasarkan table model summary di atas, nilai Komponen regresi yang diperoleh adalah berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, diperoleh nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,773. Nilai ini merupakan besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Hal ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel Budaya Organisasi akan diimbangi dengan perubahan variabel Kinerja Pegawai. Karena nilai $b = 0,773$ ternyata positif, maka tiap pertambahan pada variabel Budaya Organisasi akan diimbangi dengan pertambahan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,773 atau 77,3%.

2. Uji Hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Tabel 3 Uji t Penelitian Lingkungan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	7.189	2.468		2.912	.005
Lingkungan Kerja	.703	.072	.777	9.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka angka t_{hitung} sebesar $9,811 > t_{table}$ sebesar 1,999 Selain itu dengan membandingkan angka signifikansi penelitian $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Ada pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Tabel 4 Uji Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.598	2.38981

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Selanjutnya berdasarkan table model summary di atas, nilai Komponen regresi yang diperoleh adalah berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, diperoleh nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,604. Nilai ini merupakan

besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Hal ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel Lingkungan kerja akan diimbangi dengan perubahan variabel Kinerja Pegawai. Karena nilai $b = 0,604$ ternyata positif, maka tiap pertambahan pada variabel Lingkungan kerja akan diimbangi dengan pertambahan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,604 atau 60,4%

3. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Tabel 5 Uji t penelitian Disiplin

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.395	3.236		1.667	.101
Disiplin	.666	.083	.711	8.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $8,025 > t_{table}$ sebesar 1,999 Selain itu dengan membandingkan angka signifikansi penelitian $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Ada pengaruh antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum

(PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Tabel 6 Uji Besarnya Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.498	2.67187

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Selanjutnya berdasarkan table model summary di atas, nilai Komponen regresi yang diperoleh adalah berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, diperoleh nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,506. Nilai ini merupakan besarnya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Hal ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel Disiplin akan diimbangi dengan perubahan variabel Kinerja Pegawai. Karena nilai $b = 0,506$ ternyata positif, maka tiap pertambahan pada variabel Disiplin akan diimbangi dengan pertambahan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,506 atau 50,6%

4. Uji Hipotesis budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Hubungan Linier Antar Variabel

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	734.488	3	244.829	85.316	.000 ^b
Residual	175.051	61	2.870		
Total	909.538	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, Budaya

Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 25 (diolah oleh penulis)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{table} , dimana F_{hitung} dari SPSS sebesar 85,316 > F_{table} sebesar 2,75 dan selanjutnya dengan membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil penghitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Sehingga berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Tabel 8 Uji Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.798	1.69401

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja,

Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 24 (diolah oleh penulis)

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,808. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat sebesar 80,8% adapun sisanya sebesar 19,5% (100% - 80,8%) dipengaruhi oleh faktor lain (*epsilon*).

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} 14,642 > t_{table} sebesar 1,999 atau H_0 ditolak H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara Budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Sedangkan dari hasil pengukuran dengan koefisien korelasi, pengaruh variabel Budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan tersebut mempunyai keterkaitan hubungan yang erat dan searah. Nilai regresi (b_1) sebesar 0,773. Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,773 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,773 terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam Budaya

organisasi, akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada Budaya organisasi kerja pegawai maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,811 > t_{table}$ sebesar 1,999 atau H_0 ditolak H_2 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Sedangkan dari hasil pengukuran dengan koefisien korelasi, pengaruh variabel lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan tersebut mempunyai keterkaitan hubungan yang erat dan searah. Nilai regresi (b_2) sebesar 0,604. Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,604 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,604 terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada lingkungan kerja pegawai maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} 8,025 > t_{table}$ sebesar 1,999 atau H_0 ditolak H_3 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Sedangkan dari hasil pengukuran dengan koefisien korelasi, pengaruh variabel Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan tersebut mempunyai keterkaitan hubungan yang erat dan searah. Nilai regresi (b_3) sebesar 0,506. Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,506 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,506 terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam Disiplin antar pegawai maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada Disiplin pegawai maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa angka $F_{hitung} 85,316 > F_{table}$ sebesar 2,75 atau H_0 ditolak H_4 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin Secara Bersama-Sama

Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima, yakni budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil pengukuran dengan koefisien korelasi, pengaruh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan tersebut mempunyai keterkaitan hubungan yang erat dan searah.

Nilai regresi r^2 sebesar 0,808. Penambahan dan atau pengurangan setiap 0,808 akan mempengaruhi penambahan atau pengurangan sebesar 0,808 terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan dalam budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Demikian halnya apabila terjadi penurunan pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil penelitian, dari ketiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja

dan disiplin dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi pegawai memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan dua variabel lainnya, hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi atau organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara Budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,773 atau 77,3%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis kedua

yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Besarnya pengaruh sebesar 0,604 atau 60,4%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sekaligus membenarkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Besarnya pengaruh sebesar 0,506 atau 50,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat. Besarnya pengaruh sebesar 80,8% adapun sisanya sebesar 19,5% (100% - 80,8%) dipengaruhi oleh faktor lain (*epsilon*).

Berdasarkan uraian dari kesimpulan di atas maka dapat penulis memberikan saran sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian Budaya organisasi pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat mempunyai hasil yang relative baik,

namun masih ada yang harus diperhatikan. Khususnya dalam hal penghargaan terhadap keberhasilan kerja yang memiliki skor terendah dalam penelitian variabel budaya organisasi. Banyak penelitian yang menyebutkan bahwa penghargaan terhadap keberhasilan kerja yang karyawan lakukan akan memberikan motivasi baik itu bagi karyawan bersangkutan maupun karyawan lain sehingga karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya baik itu direalisasikan dengan memberikan pelayanan yang terbaik.

Diharapkan PPSU Kelurahan Jelambar Baru sebagai satuan kerja agar dapat meningkatkan kinerja K3, yaitu sebagai kelurahan melalui PPSU perlu melakukan sosialisasi rancangan dokumen manual secara terjadwal kepada pekerja PPSU Kelurahan sehingga pekerja dapat memahami dengan baik aspek K3 di lingkungan kerja masing-masing. .

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afuah, Allan. 2004. *Business Model: A strategic Management Approach*. McGraw-Hill: New York
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta. Rineka Cipta
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta : Diva Press.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect
- Hakim, Lukman. 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jogjakarta: Ar - Ruzz Media.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir & Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke Delapan. Jakarta: Kencana.
- Madura, Jeff. 2010. *International Financial Management*, 10th Edition, South-Western
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, Mohammad. 2016. *Metode Penelitian Praktis Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta: Publica Press
- Narimawati, Umi 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Genesis
- Nazir. Mohammad. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Pabundu Tika, Moh. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2017. *SPSS 24 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- Sondang P Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugandi, Yogi Suprayogi, 2011, *Administrasi Publik Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, Johannes. 1992. *Sampling Untuk Pemeriksaan*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syafiie, Inu Kencana. 2015. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahyudi, Bambang. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Wardiah. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada
- Sumber lain:
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015,
- Andrew M.C. Mamesah (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611 ISSN 2303-1174.
- Deni Sulistiawan 2017. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Volume 14 (2) 2017, 61-69 Print ISSN: 1907 3011 - Online ISSN: 2528-1127
- Dhermawan, AANB., dkk (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar

- Evawati. 2015. *The Effect of Organization Culture and Working Environment on Employee Performance at Pt. Asuransi Jiwa Sequislife Jakarta* European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.6, 2015
- Jumjuma, 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Medan. Tesis.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. Journal of Sustainable Society 1(2), 36- 43
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Taiwo, A.S. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. African Journal of Business Management 4 (3), 299-307