

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kota Lubuklinggau

Jelista Putri^{1*}, Suwarno², Yulpa Raberta³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹jelistaputri02@gmail.com, ²suwarno22@gmail.com, ³yulparaberta@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Objek yang akan diteliti adalah Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner (angket), dokumentasi. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau yaitu dengan sampel sebanyak 47 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana, koefisien korelasi, uji t, regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai berpengaruh dengan nilai korelasi sebesar 0,709 dan nilai $t_{hitung} -6,747 > t_{tabel} 2,014$. Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh dengan nilai korelasi sebesar 0,387 dan $t_{hitung} 2,817 > t_{tabel} 2,014$. Kemudian Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan sumbangan (R^2) 0,51,9 atau 51,9% dari variabel independen (Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sedangkan sisanya sebanyak 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja.

Kata kunci—Lingkungan Kerja; Budaya Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this research is to find out how much influence the work environment and work culture have on employee performance at the Lubuklinggau City Information, Statistics and Coding Communication Service. The method used in this research is a quantitative method, which is used to research a certain population or sample. The object to be researched is the Lubuklinggau City Information, Statistics and Coding Communication Service. The data collection techniques used in this research are observation, questionnaires, documentation. Meanwhile, the population in this study were all employees of the Lubuklinggau City Information, Communication, Statistics and Coding Department, with a sample of 47 people. The data analysis methods used are simple linear regression, correlation coefficient, t test, multiple linear regression, coefficient of determination and f test. The results of this research show that the relationship between the Work Environment and Employee Performance has an influence with a correlation value of 0.709 and a tcount value of $-6.747 > ttable 2.014$. Work Culture has an influence on Employee Performance with a correlation value of 0.387 and tcount $2.817 > ttable 2.014$. Then the Work Environment and Work Culture on Employee Performance have a very significant relationship with a contribution (R^2) of 0.51.9 or 51.9% of the independent variable (Work Environment and Work Culture) on the dependent variable (Employee Performance). Meanwhile, the remaining 48.1% is influenced by other variables outside the work environment and work culture.

Keywords—Work Environment; Work Culture; Employee Performance.



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Budianto & Katini, 2015). Oleh karena itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi (Budianto & Katini, 2015).

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Arianto (2013) bahwa salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya kerja yang baik dan terkoordinasi (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Budaya kerja memiliki kaitan yang erat dengan lingkungan tempat kerja karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawainya (Kulsum & Indrarini, 2023).

Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau adalah sebuah instansi yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan kewenangan daerah dibidang Komunikasi dan Informatika, serta melaksanakan tugas bantuan yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Provinsi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau, ternyata

lingkungan kerja masih belum optimal, ini terlihat pada fenomena-fenomena sebagai berikut, kurang nyamannya lingkungan kerja karena terdapat kebersihan lingkungan disekitar Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau yang kurang kondusif dan adanya suara bising dari ruangan DATIN (Data dan Informasi) yang mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja yang berada diruang sekretariat.

Sedangkan yang berkaitan dengan fenomena budaya kerja yaitu Adanya hambatan untuk pencapaian tingkat kepuasan publik terhadap layanan informasi karena kurangnya sarana dan prasarana serta kurangnya penyediaan informasi publik. Serta adanya pegawai yang masih kurang disiplin mengenai kehadiran yang belum maksimal sehingga membuat suatu pekerjaan terbengkalai.

Selain lingkungan kerja dan budaya kerja adapun fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu dalam pelaksanaan kerja, masih ada sebagian pegawai yang belum meningkatnya kualitas penyelenggara SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) Contohnya indeks SPBE untuk pencapaian kinerja pada tahun 2022 ditargetkan 3,3 dan teralisasi sebesar 2,45. Masih ada pegawai yang kurang mampu mencapai target penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi. Contohnya belum efektif dan efisiennya pengumpulan data-data informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan dokumen perencanaan tahunan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

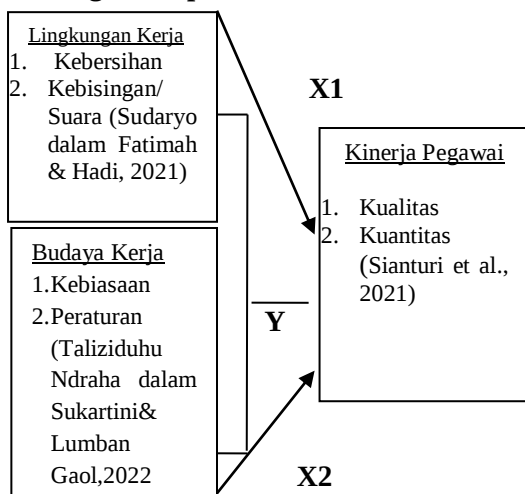
Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistika dan Persandian Kota Lubuklinggau dengan jumlah 47 pegawai. Teknik Pengumpulan data observasi, kuisioner, dokumentasi.

Uji coba instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan linieritas. Kemudian, teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji parsial (t), regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji simultan (F).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau.
- Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau.

- Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T (Parsial)

Tabel 1. Hasil uji t (parsial) Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	20.809	.000
Lingkungan Kerja	-6,747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Diolah dengan menggunakan SPSS, 2023)

Berdasarkan dari tabel pada perhitungan uji t dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -6,747. Dengan jumlah sampel 47 ditemukan $df = 47 - 2$ dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa nilai $t_{hitung} -6,747 > 2,014$ (t_{tabel}) maka dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji t (parsial) Budaya Kerja(X2)Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	10.926	.000
Budaya Kerja	-2.817	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Diolah dengan menggunakan SPSS, 2023)

Berdasarkan dari tabel pada perhitungan uji t dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -2,817 Dengan jumlah sampel 47ditemukan $df = 47 - 2$ dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa nilai $t_{hitung} -2,817 > 2,014$ (t_{tabel}) maka dapat diartikan bahwa variabel



Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	40.686	2.625
Kedisiplinan	-.4364	.075
komunikasi	-.123	.101

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS, 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel, maka diperoleh nilai $a = 40.686$ nilai $b_1 = -0.436$ dan $b_2 = -0.123$ kemudian hasil perhitungan tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dari persamaan tersebut adalah apabila nilai konstanta sebesar $a = 40.686$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 40,686, sedangkan nilai koefisien regresi Kedisiplinan $b_1 = -0.436$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar -0,436 satuan. Dan nilai Koefisien regresi Komunikasi $b_2 = -0.123$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel komunikasi maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar -0,123 satuan.

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.721 ^a	.519	.497

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

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,519.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,519 atau 51,9%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja memberikan sumbangan sebesar 48,1% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar Kedisiplinan dan Komunikasi seperti motivasi, gaji, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Tabel 5. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
1 Regression	123.548	2	23.766	.000 ^b
Residual	114.366	44		
Total	237.915	46		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS, 2023).

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai $F_{hitung} = 23,766$ dengan $F_{tabel} = 3,21$ dimana $F_{tabel} = F_{(n-m-1)} = F_{(47-2-1)}$. Jadi $F_{hitung} = 23,766 > F_{tabel} = 3,21$, dan tingkat signifikansi F sebesar 0,000. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

(a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji normalitas data yang dilakukan didapat nilai asymp.Sig Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,34 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal kemudian pada hasil uji linearitas didapat nilai Deviation from Linearity sebesar 0,170 > 0,05 yang membuktikan



hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bersifat linear.

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi $Y=38.387 + -0,471X$ menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai 1% nilai Lingkungan Kerja maka nilai Kinerja Pegawai bertambah -0,471. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien korelasi diperoleh angka R sebesar 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif, artinya korelasi atau hubungan pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Searah.

Dari hasil penelitian uji t diketahui Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -6,747 > nilai t_{tabel} 2,014 yang berarti Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jumlah sampel ditemukan $df=(47-2)$. Dari data tersebut terdapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y).

(b) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji normalitas data yang dilakukan didapat nilai asymp.Sig Budaya Kerja (X2) sebesar 0,162 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal kemudian pada hasil uji linearitas didapat nilai Deviation from Linearity sebesar 0,631 > 0,05 yang membuktikan hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai bersifat linear.

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi $Y=35,032 + -0,345X$ menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai 1% nilai Lingkungan Kerja maka nilai Kinerja Pegawai bertambah -0,345. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien korelasi diperoleh angka R sebesar 0,387. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif, artinya korelasi atau hubungan pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Searah.

Dari hasil penelitian uji t diketahui Budaya Kerja (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -2,817 > nilai t_{tabel} 2,014 yang berarti Budaya Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jumlah sampel ditemukan $df=(47-2)$. Dari data tersebut terdapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y).

(c) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji normalitas data yang dilakukan didapat nilai asymp.Sig Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,161 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal kemudian pada hasil uji linearitas didapat nilai Deviation from Linearity sebesar 0,170 > 0,05 dan 0,631 > 0,05 yang membuktikan hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai bersifat linear.

Dari persamaan nilai estimasi fungsi linear berganda $Y=40,686 + -0,432X1 + -0,123X2$ menunjukkan bahwa perubahan pada Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka perubahan nilai Kinerja Pegawai akan berbanding lurus yakni sebesar -0,432 dan perubahan pada Budaya Kerja sebesar satu satuan akan berbanding lurus sebesar -0,123. Dari koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,519 atau 51,9% terhadap Kinerja Pegawai, dan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh

faktor lain diluar Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja.

Berdasarkan perhitungan nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 23,766 dengan Tingkat signifikansi 0,000. Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada penelitian ini ternyata $F_{hitung} (23,766) > F_{tabel} (3,21)$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diuraikan kesimpulannya bahwa:

Lingkungan Kerja

1. Berdasarkan hasil koefisien korelasi secara parsial diperoleh angka R sebesar 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang kuat.
2. Hasil Perhitungan uji t diketahui bahwa hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -6,747 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 2,014. Jumlah sampel 47 ditemukan $df = (47-2)$. Dari data tersebut terdapat bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak ada pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Budaya Kerja

1. Berdasarkan hasil koefisien korelasi secara parsial diperoleh angka R sebesar 0,387 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

menunjukkan pengaruh yang sedang.

2. Hasil perhitungan Uji t diketahui bahwa hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,817 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 2,014. Jumlah sampel 47 ditemukan $df = (47-2)$. Dari data tersebut terdapat bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai

1. Hasil nilai koefisien determinasi diperoleh angka sebesar R square (R^2) sebesar 0,519 atau 51,9%. Nilai tersebut memberikan pengertian bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) memberikan sumbangan pengaruh 51,9% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja.
2. Hasil perhitungan Anova (Uji F) diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 23,766 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada penelitian ini ternyata $F_{hitung} (23,766) > F_{tabel} (3,21)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

V. SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian setiap variabel



memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau, sehingga hal ini harus diperhatikan agar kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik dan meningkat.

2. Dari hasil analisis diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja sama-sama memiliki hubungan yang sangat lemah terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kota Lubuklinggau, Hal Ini Perlu Mendapat Perhatian Khusus Organisasi, Khususnya Bagi Pimpinan Agar Dapat Melakukan Tugas Dengan Sebaik Mungkin.
3. Penelitian Ini Memberikan Informasi Bahwa Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Mempunyai Sumbangan Sebesar 51,9% Terhadap Kinerja Pegawai Dan Sisanya Dipengaruhi Oleh Faktor Lain. Artinya Perlunya Aturan Yang Tegas Namun Tetap Memperhatikan Aspek Kenyamanan Kerja Pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A, A., Budianto, T., & Katini, A. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan Pt. La Nina Niaga Nasional. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>
- Kulsum, U., & Indrarini, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 6(1), 95–101. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/Jeip>
- Lumban Gaol, P., & Stia Lan Jakarta, P. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. In *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (Vol. 4, Nomor 2).
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm E* (Vol. 2, Nomor 1).