

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA AMERTHA JATI KABUPATEN JEMBRANA**

**Ni Made Ari Andani<sup>1</sup>, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja<sup>2</sup>, Daniel Manek<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [ariandani0701@gmail.com](mailto:ariandani0701@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Perberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi harus dilakukan sebaik mungkin, karena hal tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula sehingga dapat menunjang keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dalam lingkup internal kantor pusat PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana yang berjumlah 50 orang karyawan. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu berupa analisis regresi linier berganda

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Saran untuk perusahaan agar dapat meningkatkan *communication pattern* (pola komunikasi) yang lebih baik, dekorasi/tata ruang yang memadai, serta meninjau lebih baik mengenai kesanggupan kerja yang dimiliki karyawan.

Kata kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan.

### **ABSTRACT**

Empowerment of human resources in a company or organization must be done as well as possible, because this will also create good employee performance so that it can support the success and success of a company or organization. Employee performance is the achievement of tasks, where employees at work must be in accordance with the organization's work program to show the level of company performance in achieving the company's vision, mission and goals. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, work environment, and work ability on employee performance at PERUMDA Tirta Amertha Jati, Jembrana Regency.

The population in this study were all employees working within the internal scope of the PERUMDA Tirta Amertha Jati head office, Jembrana Regency, totaling 50 employees. The

determination of the sample for this study used saturated or census sampling techniques, so that the number of samples in this study were 50 employees. The data analysis technique used is in the form of multiple linear regression analysis

The test results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PERUMDA Tirta Amertha Jati Jembrana Regency, work environment has a positive and significant effect on employee performance at PERUMDA Tirta Amertha Jati Jembrana Regency, work ability has a positive and significant effect on employee performance at PERUMDA Tirta Amertha Jati, Jembrana Regency. Suggestions for companies to be able to improve better communication patterns, adequate decoration/spatial layout, and better review the work capabilities of employees.

Keywords: organizational culture, work environment, work ability, employee performance.

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi harus dilakukan sebaik mungkin, karena hal tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula sehingga dapat menunjang keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan (Moeheriono, 2015). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan (Riyadi, 2015). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada

karyawan untuk memiliki komitmen pada organisasi sehingga akan tercipta loyalitas

dan produktivitas kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi (Jalil, 2015). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi (Darodjat, 2015).

Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Wicaksono,dkk., (2021) menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda dan Budiwibowo (2017) serta Juliani dan Suputra (2020) juga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lain daripada itu, penelitian Manese, dkk (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan hasil penelitian yang tidak

konsisten sehingga sangat penting untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan disituasi yang berbeda.

Selain budaya organisasi, faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karena bersinggungan langsung dengan karyawan selama melaksanakan pekerjaan (Juliani dan Suputra, 2020). Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung atau nyaman dan kondusif akan menjadikan kinerja dari karyawan meningkat (Laksono dan Wilasittha, 2021).

Penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Tangkawarouw, dkk (2019) menyatakan berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliana dan Suputra (2020), Ferawati (2017) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang telah disebutkan, penelitian Wijaya (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini merupakan hasil penelitian yang kontradiktif sehingga sangat penting untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada situasi yang berbeda.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka kemampuan kerja juga merupakan faktor yang penting untuk dapat mendukung kinerja karyawan (Indriani, dkk., 2020). Kemampuan kerja

dapat disebut sebagai skill atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka, sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan maka tujuan perusahaan dapat dicapai (Septianti, 2018).

Penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Septianti (2018) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Tangkawarouw, dkk. (2019) dan Suwandi, dkk. (2021) yaitu secara parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berlawanan dari penelitian-penelitian tersebut, hasil penelitian Tuela, dkk. (2019) menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan hasil penelitian yang tidak selaras sehingga sangat penting untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan disituasi yang berbeda.

PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana merupakan badan usaha milik pemerintah daerah yang melaksanakan fungsi pelayanan kebutuhan air minum/air bersih bagi masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan air bersih daerah PERUMDA Tirta Amertha Jati dituntut untuk memperhatikan kualitas pelayanan. Sehubungan hal tersebut tentunya perusahaan penting agar memberi perhatian pada sumber daya manusianya, yaitu dengan memperhatikan budaya organisasi,

Jenis Pengaduan	Bulan & Tahun			
	November 2021	Desember 2021	Januari 2022	Februari 2022
Tidak ada air	4	-	3	1
Bocor sebelum dan sesudah WM	5	7	6	9
BGV bocor	3	1	2	1
Pipa induk bocor	5	2	8	-
Air kotor dan bau	-	-	1	1
Tekanan rendah	4	6	4	5
WM kabur, tertanam, rusak, macet	4	1	3	3
Pemakaian tinggi	187	200	70	220
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>217</b>	<b>97</b>	<b>240</b>

lingkungan kerja serta kemampuan kerja karyawan, dimana hal tersebut sangat berperan penting membangun kualitas kinerja pelayanan yang didukung oleh kinerja pegawai itu sendiri.

Indikasi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari keluhan/pengaduan masalah terhadap pelayanan yang diberikan. Berdasarkan data yang didapatkan, belakangan ini terdapat beberapa keluhan yang disampaikan oleh pelanggan terkait pelayanan yang diberikan oleh PERUMDA Tirta Amertha Jati. Upaya yang dilakukan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana dalam menghadapi keluhan dan meminimalkan keluhan dari masyarakat, adalah tiap tahunnya rutin mengadakan pelatihan untuk semua karyawan. Namun pelatihan tersebut belum memberikan hasil yang maksimal karena jumlah pengaduan yang masih meningkat. Hal ini dapat dimungkinkan terjadi karena kemampuan dari karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati ini kurang maksimal dalam memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Berikut data jumlah pengaduan pelanggan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana pada bulan November 2021 sampai dengan Maret 2022.

**Tabel 1**

## Data Jumlah Pengaduan Pelanggan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana November 2021 - Februari 2022

Sumber : PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pengaduan dari pelanggan yang diterima oleh PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana kembali meningkat pada bulan Februari 2022. Hal ini menunjukkan kemampuan dan kinerja karyawan masih kurang maksimal dalam melakukan pelayanan. Dengan demikian perlu diperhatikan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah memperhatikan budaya organisasi pada perusahaan (Juliani dan Suputra, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara, PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana mempunyai 6 (enam) budaya organisasi, diantaranya bertanggungjawab, profesional, komunikatif, kerjasama tim (team work), inovatif dan jujur. Dalam penerapan budaya organisasi tersebut masih dapat dikatakan kurang optimal salah satunya berkaitan dengan penerapan budaya organisasi perusahaan yang pertama dan kedua yaitu bertanggung jawab serta profesional, dimana beberapa kali terdapat karyawan yang datang terlambat, dan menyempatkan diri untuk pergi dengan kepentingan pribadi didalam jam kerja. Hal itu dapat dikatakan bahwa tingkat tanggung jawab dari karyawan kurang optimal. Meskipun hal itu dilakukan dengan alasan yang jelas atau sudah diberikan surat izin oleh atasan, namun jika sering dilakukan maka hal ini akan mengakibatkan kualitas hasil kerjanya menurun mengingat jam kerja yang ditentukan tidak digunakan secara maksimal.

Selain itu, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak membuang sampah pada tempatnya terutama sampah berupa puntung rokok. Meskipun terlihat sederhana, jika tidak diberhentikan sikap karyawan seperti itu akan menimbulkan lingkungan kerja berbentuk fisik tidak bersih dan akan tercemar serta timbulnya rasa tidak nyaman bagi karyawan lainnya.

Lingkungan kerja PERUMDA Tirta Amertha Jati secara umum sudah memiliki lingkungan kerja yang baik dimana sudah terdapat fasilitas-fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Namun menurut hasil wawancara pada beberapa karyawan, PERUMDA Tirta Amertha Jati masih perlu pembenahan karena masih terdapat ruang kerja dengan luas ruangan yang kurang besar sehingga menyebabkan pergerakan yang terbatas. Pada ruangan teknik, udaranya kerap terasa panas karena hanya terdapat 1 kipas angin dalam ruangan tersebut. Suasana lingkungan kerja dalam ruangan tersebut dapat dikatakan kurang kondusif, sehingga memungkinkan karyawan merasa jenuh dan cenderung tidak nyaman yang pada akhirnya pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana?
- 2) Apakah lingkungan kerja terhadap berpengaruh kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana ?
- 3) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana ?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana

## Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis.  
Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi mahasiswa untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, serta sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti dengan judul yang sama.
- 2) Manfaat Praktis.  
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui analisis pengaruh tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja yang dimana dalam penelitian ini dihubungkan dengan kinerja karyawan agar kedepannya kinerja karyawan dapat dikembangkan lagi.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*)

*Goal setting theory* atau dikenal dengan teori penetapan tujuan ini didasarkan pada observasi introspektif yang paling sederhana bahwa perilaku yang mengatur kesadaran manusia adalah tujuan atau dengan kata lain hal ini diatur oleh tujuan individu. Teori ini

juga disebutkan bahwa selama seseorang berkomitmen terhadap tujuan, memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya, dan tidak memiliki tujuan yang saling bertentangan, ada hubungan linier positif antara kesulitan sasaran dan kinerja tugas.

Penetapan tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif (Kartini, 2022). Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu (karyawan) yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

## **Kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya (Rahmawati, dkk., 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2018).

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengorganisasikan kegiatan organisasi (Nawawi, 2015). Budaya organisasi menjadi faktor pendorongnya kinerja, karena budaya

organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh organisasi (Manese, dkk., 2020).

Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Sedangkan untuk budaya organisasi yang lemah merupakan budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif kepada organisasi karena akan memberikan arah yang salah kepada para pegawai (Supartha, 2015).

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2015). Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Rahmawati, dkk., 2021).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2015). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016).

## **Kemampuan Kerja**

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbin dan Judge, 2016). Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek (Robbins, 2015). Totalitas kemampuan dari seseorang individu

pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis (Robbins dan Judge, 2016). Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017).

### III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### Kerangka Berpikir

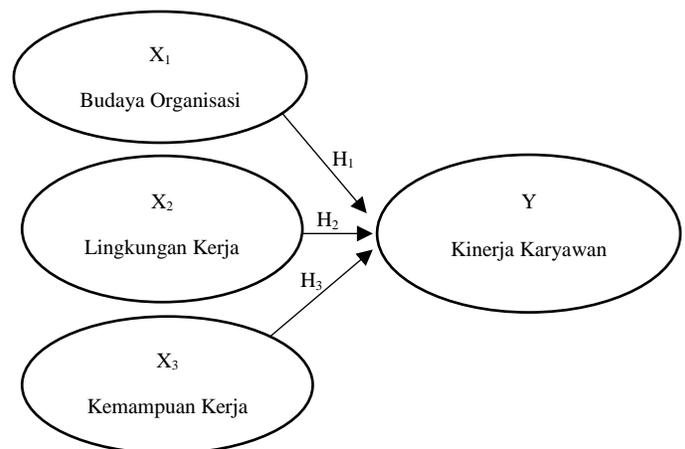
Kinerja karyawan akan berdampak langsung bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Bagi karyawan, meningkatnya suatu kinerja yang dihasilkan dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan pangkat, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Budaya yang dianut dan sudah tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika budaya dalam organisasi dipahami dengan baik dan diterapkan oleh karyawan, maka akan mempengaruhi bagaimana kinerjanya.

Selain budaya organisasi, yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan dalam suatu organisasi begitupun sebaliknya lingkungan

kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang lebih bagus.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam mencapai suatu hasil dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila karyawan memiliki kesempatan dalam mengembangkan bakat, keterampilan yang dimiliki, dan menggunakannya secara tepat maka hal ini akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini dan pekerjaan yang akan datang. Dalam hal tersebut maka, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut.

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Sumber : Pemikiran peneliti, 2022

#### Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis sebagai berikut :

1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

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, dkk., 2018). Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada karyawan untuk memiliki komitmen pada organisasi sehingga akan tercipta loyalitas dan produktivitas kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi (Jalil, 2015).

Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Wicaksono, dkk., (2021), Amanda dan Budiwibowo (2017) serta Juliani dan Suputra (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam aktivitas yang dilakukan oleh karyawan disaat bekerja. Lingkungan kerja adalah tempat utama karyawan melakukan aktifitas kerjanya, keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik dan non-fisik yang dapat memberikan suasana yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan yang memberikan

pengaruh terhadap kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Rahmawati, dkk., 2021).

Penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Tangkawarouw, dkk (2019), Juliani dan Suputra (2020), dan Ferawati (2017 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Dengan kemampuan kerja yang dimiliki, maka karyawan akan menyelesaikan tugas yang telah dibebankan dengan lebih efisien.

Penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Septianti (2018), Tangkawarouw, dkk , dan Suwandi, dkk. (2021) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial.

H<sub>3</sub> : Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

## IV. METODE PENELITIAN

## Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana dengan alamat Jl. Udayana No.29X, Baler Bale Agung, Kec. Negara, Kabupaten Jembrana.

## Obyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

## Identifikasi Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Independent variable) dan variabel terikat (dependent variable) diantaranya yaitu budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), kemampuan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

## Definisi Operasional

### 1) Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah suatu keyakinan, nilai-nilai, serta norma yang dianut oleh karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana untuk dijadikan pedoman dalam tingkah laku guna mencapai prestasi kerja karyawan yang lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun indikator pada variabel budaya organisasi menurut Victor Tan (dalam Wibowo, 2016) adalah:

- a. *Individual initiative*
- b. *Risk tolerance*
- c. *Control*
- d. *Management support*
- e. *Communication pattern*

### 2) Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik/keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam melakukan pekerjaan oleh karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2015) sebagai berikut :

- a. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
- b. Temperatur atau suhu udara
- c. Pengharum ruangan
- d. Dekorasi
- e. Keamanan

### 3) Kemampuan Kerja (X3)

Kemampuan Kerja adalah suatu kapasitas individu (karyawan) pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator dari Kemampuan Kerja (Raharjo, dkk., 2016), sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*).
- b. Pelatihan (*training*).
- c. Pengalaman (*experience*)
- d. Keterampilan (*skill*).
- e. Kesanggupan kerja

### 4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi pada PERUMDA TIRTA Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Indikator Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2015):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggungjawab

## Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif sedangkan jenis data

berdasarkan sumbernya terdiri dari data primer dan sekunder.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana yang bekerja dalam lingkup internal kantor pusat PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana yang berjumlah 50 orang karyawan. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

### Metode Penelitian

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji instrument, analisis deskriptif dan analisis inferensial.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu

budaya organisasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,044	1,454		-0,030	0,976
budaya organisasi	0,242	0,080	0,255	3,013	0,004
lingkungan kerja	0,255	0,066	0,380	3,844	0,000
kemampuan kerja	0,344	0,095	0,401	3,623	0,001
R = 0,882					
R Square = 0,777					
Adjusted R Square = 0,763					
F Statistic = 53,403					
Signifikansi F = 0,000					

Sumber : data diolah 2022

Sesuai dengan hasil analisis regresi berganda pada tabel 2, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,044 + 0,242 X_1 + 0,255 X_2 + 0,344 X_3$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda menunjukkan bahwa :

- a)  $a = -0,044$  ; menunjukkan bahwa jika budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau tidak ada perubahan dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja, maka kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana menurun.
- b)  $b_1 = 0,242$  ; menunjukkan bahwa apabila meningkatnya budaya organisasi sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar 0,242
- c)  $b_2 = 0,255$  ; menunjukkan bahwa apabila meningkatnya lingkungan kerja sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa budaya organisasi dan kemampuan kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh

meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar 0,255

- d)  $b_3 = 0,344$  ; menunjukkan bahwa, apabila meningkatnya kemampuan kerja sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa budaya organisasi dan lingkungan tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatkannya nilai kinerja karyawan sebesar 0,344.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov Test. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

### 2) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai tolerance dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja lebih besar dari 0,10 yaitu 0,678; 0,496; 0,395 serta nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,476; 2,017; 2,532. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu 0,102; 0,936; 0,615 yang menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Kolerasi Berganda

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,882. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,882 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

## Uji F

Untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Apabila nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka hipotesis dapat diterima. Berdasarkan tabel 2, Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 53,463 dengan nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Titra Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

## Uji t

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Hasil uji t pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana pada tabel 2 adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana

menunjukkan nilai thitung sebesar 3,013 serta nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, sehingga  $H_1$  dinyatakan diterima.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana menunjukkan nilai thitung sebesar 3,844 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, sehingga  $H_2$  dinyatakan diterima.
- c. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana menunjukkan nilai thitung sebesar 3,623 serta nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, sehingga  $H_3$  dinyatakan diterima.

## Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted r square) adalah 0,763. ini berarti besarnya kontribusi antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan 76,3 persen (%) kinerja karyawan sedangkan sisanya 23,7 persen (%)

dijelaskan oleh variabel lain, diluar penelitian ini.

## Pembahasan

Dari hasil analisis diatas, dapat dilihat beberapa hubungan yang terjadi antara variabel bebas (budaya oraganisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada Perumda Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana maka kinerja karyawan menjadi lebih baik. Adanya budaya organisasi yang kuat dapat menumbuhkan kinerja yang unggul karena budaya organisasi yang kuat menciptakan suatu tingkat motivasi dalam diri, memberikan struktur dan kontrol yang mendorong anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap kemajuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Wicaksono,dkk., (2021), Amanda dan Budiwibowo (2017) serta Juliani dan Suputra (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta

Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan memadai tentunya dapat meningkatkan semangat karyawan untuk melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik akan berdampak bagi karyawan dan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Tangkawarouw, dkk (2019), Juliani dan Suputra (2020), Ferawati (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Meningkatnya kemampuan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, maka tugas yang dibebankan dapat diselesaikan secara efisien dan tentunya berdampak baik bagi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2018), Tangkawarouw, dkk, dan Suwandi, dkk. (2021) yaitu secara persial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## VI. PENUTUP

### Kesimpulan

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada Perumda Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana maka kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan memadai tentunya dapat meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.
- 3) Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, maka tugas yang dibebankan dapat diselesaikan secara efisien dan tentunya berdampak baik bagi kinerja karyawan.

### Keterbatasan Penelitian

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, besarnya kontribusi antara budaya organisasi lingkungan kerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan 76,3 persen (%) kinerja karyawan

sedangkan sisanya 23,7 persen (%) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

- 2) Peneliti hanya meneliti pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana, maka hasilnya tidak dapat digeneralisir pada perusahaan atau instansi lain.

## Saran

- 1) Berdasarkan deskripsi variabel penelitian, skor responden terendah pada budaya organisasi adalah pada item pernyataan kelima yaitu mengenai communication pattern (pola komunikasi). Maka diharapkan dalam perusahaan agar segala sesuatu dapat dikoordinasikan dengan baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Hal tersebut akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.
- 2) Berdasarkan deskripsi variabel penelitian, skor responden terendah pada variabel lingkungan kerja adalah berada pada item pernyataan keempat yaitu tentang dekorasi/tata ruangan. Dengan demikian, diharapkan pemimpin perusahaan lebih memperhatikan kembali mengenai kondisi ruangan seperti tata letak meja, rak berkas dan lain sebagainya agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Hal tersebut akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.
- 3) Berdasarkan deskripsi variabel penelitian, skor responden terendah pada variabel kemampuan kerja adalah berada pada item

pernyataan kelima yaitu mengenai kesanggupan kerja. Dengan hal tersebut, diharapkan pimpinan dapat memberikan kebijakan dengan memperhatikan kembali penempatan karyawan yang disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga karyawan lebih sanggup dan memahami tugasnya serta dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Hal tersebut akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. 2017. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalial*. Bandung: Anggota Ikapi.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Bumi Aksara, Jakarta
- Indriani, R., Mulia, F., & Jhoansyah, D. 2020. Pengaruh Training Employee dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(05).
- Jalil, S. R. A. M. A. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar. *Jurnal*

- Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 335-348.
- Kartini Hanafi, G. T. 2022. *Spiritual Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. Yogyakarta: K-Media
- Kasmir. Dr. SE. MM. 2016. *Kinerja karyawan*. Kencana Prenada.
- Laksono, B., & Wilasittha, A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Manese, L. E., & Mac Donald, B. W. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Disiplin Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3).
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nawawi, D. R., & Wahyuningtyas, R. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Di Pt Bangtelindo Cabang Bandung). *eProceedings of Management*, 2(3).
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung
- Raharjo, S., P. D. Paramita., dan M. M. Warso. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal of Management*, Volume 2 No. 2
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Riyadi. 2015. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja*. Eprint.ums
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Budaya Kerja*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Septianti, D. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supartha, W. G. 2015. *Perilaku organisasi*. CV. Setia Bakti.
- Suwandi, S., Dasmadi, D., & Purwanto, H. 2021. Pengaruh Penilaian Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 229-236.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Tuela, M. P., Trang, I., & Uhing, Y. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. 2021. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.
- Wijaya, B. O. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72.