PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI RIAU

The Influence Of Organizational Culture,Work Environment, And Job Satisfaction On Performance Of Regional Revenue Agency Employees Of Riau Province

SKRIPSI

TIKA SAPUTRI
2161201019

JURUSAN : MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERISTAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: TIKA SAPUTRI
NIM	: 2161201019
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I, M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

Dr. HARDI, SE, MM
NIDN: 1015058102

PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN: 1025128504

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.Si
NIDN: 1021088602

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I, M.Si
NIDN: 1008078602

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TIKA SAPUTRI

NIM : 2161201019

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI RIAU

DISETUJUI

PEMBIMBING I

Dr. HARDI, SE, MM
NIDN: 1015058102

PEMBIMBING II

PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN: 1025128504

DEKAN

Dr. DIKI ONESIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

DR. SYAHRIYANDI, S.E, M.Si
NIDN: 1021088602

ABSTRAK

PENGARUHBUDAYAORGANISASI, LINGKUNGAN KERJADAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI RIAU

Oleh : Tika Saputri

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang beralamat Jl. Jend. Sudirman No. 6, Simpang Tiga, Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, baik secara parsial maupun simultan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 127 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif (SPSS) versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga dengan lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. diketahui Fhitung sebesar (48,293) > Ftabel (3.07) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Hasil R Square menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 54,1% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE REGIONAL REVENUEAGENCY (BAPENDA) OF RIAU PROVINCE

***By* : Tika Saputri**

This research was conducted at the Regional Revenue Agency of Riau Province, which is located at Jl. Gen. Sudirman No. 6, Simpang Tiga, East Sidomulyo, Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru City, Riau. The aim of this study was to determine the effect of organizational culture, work environment and job satisfaction on performance at the Regional Revenue Agency of Riau Province, either partially or simultaneously. Respondents in this study amounted to 127 people using the saturated sampling method (census). The data used are primary data and secondary data. The research method used is a quantitative descriptive analysis method using the Statistics For Product And Service Solution (SPSS) version 23 program. The results show that organizational culture partially affects performance, as well as the work environment partially also influences performance and job satisfaction. partially also affect the performance of the Regional Revenue Agency of Riau Province. it is known that Fcount is (48.293) > Ftable (3.07) with a significance of 0.000.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction and Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dcantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, berserta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 03 Maret 2025

Yang Membuat Pernyataan

Tika Saputri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kemurahan dan kebaikan Tuhan Yang Maha Esa yag telah melimpahkan rahmat dan kurnia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Riau "**

Skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat dalam mengikuti ujian *oral comprehensive* sarjana lengkap pada program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karna itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasi kepada :

1. Bapak Dr. Dini Onasis, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. Hardi, SE, MM selaku pembimbing I dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.
4. Bapak Prama Widayat, SE, MM, AAAIK selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.

5. Kedua orang tua saya, Teruntuk Ayah Heri Prayitno Cinta pertama saya dan pintu surgaku Mama Puji Astuti yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya kepada penulis, serta adik laki-laki saya Pramono Sukoco yang turut memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Nenek saya Jumiati dan Kakek saya Misiran serta tante saya Reni Dwi Mulyani S.Si,S.Pd terimakasih banyak atas dukungannya serta moril atau materil, terimakasih juga atas segala motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
7. Teman-teman saya Emelia Putri, Mutiara Rizka Febriani, Natasya Nursyafrilla, Manisha Wulandari dan Chaterine Dame Angelina yang telah memberikan bantuan, motivasi dan dorongan moral Kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Abe atau bayi cekut sebutannya. Salah satu balita yang akhir-akhir ini viral di *platfrom* Tiktok, penulis kerap melihat VT nya disaat membutuhkan hiburan ketika lelah mengerjakan skripsi, dan tanpa sengaja setiap VT dari balita ini memberikan pengaruh yang baik untuk perasaan penulis dan membangun semangat agar penulis mampu melanjutkan tulisannya.
9. Untuk seseorang yang belum bisa penulis tulis dengan jelas namanya disini, namun sudah tertulis jelas di *Lauhul Mahfudz* Untukku. Terimakasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu bentuk penulis dalam memantaskan diri. Meskipun saat ini penulis tidak tahu dimana keberadaanmu entah dibumi bagian mana dan menggenggam tangan siapa. Seperti kata Bj. Habibie “Kalau memang dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang dapat”

10. Dan terakhir, Untuk diri saya sendiri. Terimakasih Tika Saputri sudah menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Terimakasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keaadan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah. Kamu kuat, kamu hebat, Tika Saputri. Akhirnya atas segala yang didapatkan penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, Amin.

Pekanbaru, 03 Maret 2024

Penulis

Tika Saputri

NIM: 2161201019

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
PERNYATAAN iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN 1
1.2 RUMUSAN MASALAH 8
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 9
1.3.1 TUJUAN PENELITIAN 9
1.3.2 MANFAAT PENELITIAN 9
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN 10
BAB I PENDAHULUAN 10
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS 10
2.1 TELAAH PUSTAKA 12
2.1.1 PENGERTIAN MANAJEMEN 12
2.1.1.2 FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN 13
2.1.2 Kinerja 15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 16
2.1.2.3 IndikatorKinerja 17
2.1.3. Penilaian Kinerja 18
2.1.3.2.Faktor - faktor Penilaian Kinerja 19
2.1.4 BudayaOrganisasi 19
2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi 20
2.1.4.3. Indikator Budaya Organisasi 21
2.1.5 Lingkungan Kerja 21
2.1.5.2. Indikator Lingkungan Kerja 23
2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 23
2.1.6 Kepuasan Kerja 25
2.1.6.2. Indikator Kepuasan Kerja 25
2.1.7 Pengaruh Antar Variabel 27
2.1.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 27
2.1.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 28
2.1.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja,

Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai……28
2.2 Jurnal Penelitian Terdahulu……...28
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU…….....29
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN……..….35
2.4 HIPOTESIS……..…….....36
BAB III METODE PENELITIAN……...37
3.1 METODE PENELITIAN……...37
3.1.1 OBJEK PENELITIAN…….37
3.1.2 POPULASI DAN SAMPEL……....37
3.1.2.1 POPULASI……...37
3.1.2.2 SAMPEL…….37
3.1.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL……...38
3.1.4 JENIS DAN SUMBER DATA…….....38
3.1.4.1 JENIS DATA…….38
3.1.4.2 SUMBER DATA……...38
3.1.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA……...39
3.1.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONAL VARIABEL……...40
3.1.7 TEKNIK ANALISIS DATA……..41
3.1.7.1 UJI VALIDITAS…….42
3.1.7.1.1 UJI RELIABILITAS…….42
3.1.7.2 UJI ASUMSI KLASIK……...43
3.1.7.2.1 UJI NORMALITAS……..43
3.1.7.2.2 UJI MULTIKOLINIERITAS……43
3.1.7.2.3 UJI HETEROSKEDASTISITAS……..44
3.1.7.2.2 UJI AUTOKOLERASI…….44
3.1.7.3 UJI HIPOTESIS……..45
3.1.7.3.1 UJI PARSIAL (UJI T)..…….45
3.1.7.3.2 UJI SIMULTAN (UJI F)……...46
3.1.7.4 UJI KOEFISIEN DETERMINASI (UJI R)…….47
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN……...48
4.1 VISI DAN MISI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU……..49
4.1.1 Visi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau……49
4.1.2 Misi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau……...49
4.2 TEMPAT DAN KEDUDUKAN BAPENDA……...50
4.3 AKTIVITAS DIDINAS BAPENDA……50
4.4 STRUKTUR ORGANISASI……...51
4.4.1 Uraian Tugas dan Jabatan……...51

1. Sekretaris 53
2. Bidang Pengelolaan Data dan Pengembangan Pendapatan 53
3. Bidang Pajak dan Daerah 54
4. Bidang Retribusi 55
5. Bidang Pembukuan dan Pegawasan 56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 57
5.1. HASIL PENELITIAN 57
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 57
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 58
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 59
5.1.2 TANGGAPAN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X1) 59
Rekapitulasi Responden Variabel Budaya Organisasi (X1) 63
5.1.3 TANGGAPANVARIABEL LINGKUNGAN KERJA(X2) 64
Rekapitulasi Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2) 67
5.1.4 TANGGAPAN VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3) 68
5.1.5 TANGGAPAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI(Y) 72
Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja (Y) 75
5.1.5. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS 75
5.1.5.1. UJI VALIDITAS 75
Hasil Uji Validitas 76
5.1.5.2.UJI REABILITAS 76
Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi (X1) 76
Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2) 77
Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X3) 77
Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y) 78
5.1.6.UJI ASUMSI KLASIK 78
5.1.6.1 UJI NORMALITAS 78
Tabel 5.30 Hasil Uji Normalitas 79
5.1.6.2 UJI MULTIKOLINIERITAS 79
Hasil Uji Multikolineritas 80
5.1.6.3. UJI HETEROKEDASTISITAS 80
5.1.6.4. UJI AUTOKORELASI 81
Hasil Uji Autokorelasi 81
5.1.7.UJI REGRESI LINEAR BERGANDA 82
Hasil Uji Linear Berganda 83
5.1.8.UJI HIPOTESIS 84
5.1.8.1. UJI PERSIAL (UJI t) 84
Hasil Uji Persial (Uji t) 84
5.1.8.2.UJI SIMULTAN (UJI F) 85
Hasil Uji Persial (Uji f) 85
Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2) 86
5.2 Pembahasan Penelitian 87

5.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai 87
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 90
5.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 92
5.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 94
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 97
5.1 KESIMPULAN 97
6.2. SARAN 98
DAFTAR PUSTAKA 100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran 35
Gambar 3.1 Definisi Operasional Variabel 40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 51
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Bapenda 5
Tabel 1.2 Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Bapenda 5
Tabel 1.3 Data Rekapitulasi Capaian SKP Pegawai Bapenda 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 40
Tabel 3.2 Skala Likert 41
Tabel 5.1 Karakteristik Respondeen Berdasarkan Usia 58
Tabel 5.2 Karakteristik Respondeen Berdasarkan Jenis Kelamin 59
Tabel 5.3 Karakteristik Respondeen Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....59
Tabel 5.4 Karakteristik Respondeen Berdasarkan Lama Bekerja 60
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Inovasi dan Pengambilan Resiko 60
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Orientasi Pada Manfaat 62
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Orientasi Pada Tim 63
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Stabilitas 64
Tabel 5.9 Rekapitulasi Responden Variabel Budaya Organisasi (X1).....64
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas.....65
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Kebisigan 66
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Siklus Udara 67
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja 67
Tabel 5.14 Rekapitulasi Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....68
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Isi Pekerjaan.....69
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Upah 70
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Promosi Rekan Kerja.....70
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Jenjang Karir.....71
Tabel 5.19 Rekaputulasi Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3) 72

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Pekerjaan 73
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas..... 73
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab 74
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Inovasi dan Pengambilan Resiko 75
Tabel 5.24 Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja (Y)..... 75
Tabel 5.25 Hasil Uji Validitas 77
Tabel 5.26 Hasil Uji Reabilitas (X1)..... 77
Tabel 5.27 Hasil Uji Reabilitas (X2)..... 78
Tabel 5.28 Hasil Uji Reabilitas (X3)..... 78
Tabel 5.29 Hasil Uji Reabilitas (Y)..... 79
Tabel 5.30 Hasil Normalitas..... 80
Tabel 5.31 Hasil Uji Multiolineritas..... 81
Tabel 5.32 Hasil Uji Autokorelasi 82
Tabel 5.33 Hasil Uji Linier Berganda 84
Tabel 5.34 Hasil Uji Parsial..... 85
Tabel 5.35 Hasil Uji Persial..... 86
Tabel 5.36 Hasil Uji Determinasi 86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan serta pengalaman kerja karyawan sehingga dapat digunakan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab agar melakukan tanggung jawab serta tugas yang diberikan, sehingga kerjanya dapat tercapai lebih maksimal. Yang menentukan keberhasilan operasional disetiap organisasi pemerintah saat ini tergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia melakukan semua operasional organisasi.

Menurut Suparyadi (2015:2) Sumber daya manusia berada pada kondisi yang sangat strategis. Karena kita perlu memperhatikan manusia, peran sumber daya manusia sangat penting di dalam sebuah organisasi, melakukan banyak aktivitas dalam memperkuat sumber daya manusia, mempunyai banyak keterampilan, dan melakukan yang terbaik. Meningkatkan Pencapaian tujuan perusahaan adalah suatu cara agar kinerja meningkat.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kebijakan Kepegawaian menjelaskan Pegawai Negerei Sipil merupakan aparatur negara yang menjadi sumber daya manusia yang menentukan berhasil tidaknya pemerintahan dan pembangunan nasional

Pernyataan tersebut menyebutkan bahwa pemenuhan tugas nasional dan kelancaran pembangunan nasional sangat bergantung pada kematangan lembaga negara, khususnya pegawai negeri sipil.

Menurut Widodo (2015:131) Setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. karena otoritas publik selalu membutuhkan karyawan untuk kinerja yang baik dari tugas dan tanggung jawab mereka. Efisiensi mengacu pada dapat atau tidaknya hasil yang diharapkan dapat dicapai, efisiensi adalah hasil dari tingkat kinerja suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan. Efektivitas, di sisi lain, tergantung pada seberapa baik berbagai kontribusi telah dilaksanakan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Simanjutak dalam

Badan Pendapatan Provinsi, Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau bertanggung jawab membantu gubernur dalam melaksanakan inisiatif desentralisasi dan tanggung jawab terkait sesuai dengan undang-undang pendapatan nasional dan daerah yang berlaku. Membuat nomor pokok wajib pajak daerah, mengevaluasi dan mengawasi pegawai yang melaporkan pajak daerah, mencairkan dana pajak daerah, dan menghasilkan penerimaan pajak daerah, di antara tanggung jawab lainnya. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau (BAPENDA) harus memiliki kerjasama yang kuat untuk mewujudkan visi dan

misinya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat akan lebih mampu melaksanakan tanggung jawab dan memenuhi kewajibannya secara efisien dan efektif, dengan tetap mempertahankan standar kualitas dan kinerja yang tinggi.

Menurut Sudaryono (2017:77) budaya organisasi merupakan nilai dan praktik secara bersama yang memotivasi serta memberikan inspirasi semua anggotanya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Nilai-nilai budaya mungkin tidak terlihat, tetapi merupakan pendorong perilaku yang kuat serta membangun budaya organisasi yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang ada menerapkan yaitu 5S yaitu senyum salam sapa sopan santun, sesuai dengan visi bapenda yaitu Menjadi Pengelola Pendapatan Provinsi Riau (BAPENDA) yang Amanah dengan Berorientasi kepada Kepuasan Pelayanan Publik dan tercapainya Masyarakat yang Mandiri,Dinamis dan Sejahtera. Dan misi bapenda yaitu meningkatkan pendapatan daerah, menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan publik secara profesional serta memantapkan kinerja sumber daya manusia dan organisasi, menjaring jenjang kerja dan koordinasi secara sinergis di bidang pendapatan daerah.

Menurut Robbins (2015:103) Lingkungan merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasi. Hal ini dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan khusus dan lingkungan umum. Sementara Sunyoto (2015:43) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang melingkupi kegiatan

karyawan dan dapat memberikan pengaruh pekerjaan mereka, seperti musik, obrolan ringan, dan suasana yang menyenangkan. Lingkungan tempat kerja mencakup segala sesuatu yang melibatkan pegawai kantor. Kondisi tempat kerja berdampak pada kinerja dan efisiensi karyawan. Priansa (2018:299) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi pekerja terhadap pekerjaannya dalam hal apakah mereka menikmatinya atau tidak netral terhadapnya, senang atau tidak senang terhadapnya berdasarkan evaluasi. Hasibuan (2016:202) menjelaskan mengenai kepuasan kerja ditandai dengan sikap emosional yang positif dengan keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan seseorang. Ciri karakter ini ditentukan oleh pengendalian diri, efisiensi di tempat kerja, dan etika profesional. Kebahagiaan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dinikmati baik di kantor maupun di luarnya, atau dalam lingkungan keduanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2024, dengan Bapak Dody Saputra Dinata selaku kepala subbagian kepegawaian dan umum Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau, Diketahui bahwa kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)Provinsi Riau sudah baik tetapi banyaknya hambatan dalam mencapai kinerja yang lebih optimal. baik dari segi budayaorganisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Bapenda Provinsi Riau Perbidang Tahun 2024

No	Nama bagian	Jumlah pegawai
1	Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum	34
2	Bidang Pengolahan Data Dan Pengembangan Pendapatan	19
3	Bidang Pajak Daerah	22
4	Bidang Retribusi, PADL Dan Dana Bagi Hasil	19
5	Bidang Pembukuan, Pengawasan Dan Pembinaan	17
6	Pejabat Fungsional	16
	Jumlah	127

Sumber: Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa terdapat bidang bidang yang menjadi pendukung pelaksanaan kinerja pada bapenda, sesuai dengan visi dan misi bapenda dalam menyelenggarakan pelayanan. Jumlah pegawai perbidang berbeda-beda yang mana hal ini menentukan keberhasilan kinerja secara efektif dan efisien.

Tabel 1. 2
Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Bapenda Provinsi Riau Tahun 2024

Unsur penilaian				Jumlah
a. Sasaran Kinerja Pegawai		81,8 x 60%		49.09
b. Prilaku Kerja	1. Orientasi pelayanan	83	Baik	
	2. Integritas	81	Baik	
	3. Komitmen	80	Baik	
	4. Disiplin	82	Baik	
	5. Kerjasama	83	Baik	
	6. Jumlah	409	Baik	
	7. Nilai rata-rata	81.8	Baik	
	8. Nilai perilaku kerja	81.8 x 40 % 32,72		32,72
Nilai Prestasi Kerja				81,81

Sumber : Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) provinsi Riau, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau rata-rata skor penilaian kinerja seluruh pegawai adalah 81,81, menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki evaluasi pegawai sebesar 80-84 nilai prestasi pegawai.

Tabel 1. 3

Data Rekapitulasi Capaian SKP Pegawai

Bapenda Provinsi Riau Tahun 2024

No	Nilai Capaian SKP	Kriteria	Jumlah Pegawai
1	90-keatas	Sangat baik	-
2	76 – 90	Baik	127
3	62 – 75	Cukup	-
4	51 – 60	Cukup baik	-
5	50- kebawah	Buruk	-
	Jumlah		127

Sumber : Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

Penilaian SKP tersebut di atas dasar peraturan perundang-undangan Nomor 46 Tahun 2011 tentang penetapan SKP PNS, yang selanjutnya diatur dalam Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013. Berdasarkan Tabel 1.3, setiap pegawai di lingkungan Bapenda Provinsi Riau memiliki kisaran nilai dari SKP 76 s/d 90 yang dinilai dalam kategori baik. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat (1): Mengatur tentang hak pekerja untuk memperoleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman demi meningkatkan produktivitas kerja. Pasal 88:Menyebutkan pentingnya kesejahteraan pekerja, yang terkait erat dengan kepuasan kerja. Lingkungan Kerja: Terkait dengan UU Ketenagakerjaan dan Permenaker tentang K3, yang berdampak pada produktivitas pegawai. 8370:2 = 4.185 M^2 Luas Bangunan. 26.808,14:2= 13.404,07 M^2 Luas Kawasan. 616:2= 308

M^2 Area Multifungsi Kegiatan 72 M^2 ruang mushala.

Fenomena lingkungan kerja fisik yang ada di BAPENDA belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terkait dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti ruangan yang pengap akibat AC yang tidak optimal sebagaimana mestinya sehingga suhu di tempat kerja naik dan terlalu banyak pegawai di dalam satu ruangan. Karena banyaknya pegawai didalam satu ruangan dan AC yang kurang optimal maka pegawai mudah kehilangan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut juga selaras dengan kepuasan kerja berdasarkan wawancara dengan pegawai bapend a dimana pegawai yang kurang merasakan puas dalam bekerja dikarenakan fasilitas AC sehingga ruangan terasa panas dan ruangan yang kurang memadai serta ruangan yang sempit juga akan mengakibatkan jalan di tempat kerja menjadi terganggu sehingga menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Selain itu pegawai juga kurang merasakan kepuasan dikarenakan pegawai mencerminkan sikap bermalas - malasan saat bekerja, menunda - nunda pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan tersebut menumpuk, serta tidak adanya inisiatif dalam menjalankan tugas secara langsung dan pegawai mencerminkan sikap bermalas – malasan saat bekerja. hal ini tentu saja bertolak belakang dengan pegawai sehingga pegawai tidak mencerminkan kepuasan terhadap pekerjaan nya.

Menurut Lodiet al (2020) Menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Lestari dan Andani(2023) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Tarjo (2020) Menyatakan bahwa Kepuasan

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan informasi tentang kinerja, budayaorganisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan judul**: "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau"**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan yang disebutkan di atas memungkinkan kita untuk merumuskan hipotesis tentang masalah tersebut dengan cara berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dan manfaat dalam penelitian ini secara garis besar untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, yaitu :

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menguji:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
4. Untuk mengetahui pengaruh budayaorganisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Uraian diatasdapat diharapkan mampu memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis harapannya, penulis akan mendapatkan wawasan dari penelitian ini yang akan membantunya menjadi lebih berpengetahuan dan mahir dibidang manajemen, khususnya yang berkaitan dengan masalah kinerja, budaya organisasi, kebahagiaan di tempat kerja, dan pengelolaan sumber daya

Manusia tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan kasus Gelar Sarjana.

2. Bagi Instansi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pencerahan kepada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan pegawai terhadap kinerja. Kami berharap temuan ini akan menjadi titik awal untuk mencari cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melayani sebagai dasar yang peneliti masa depan mungkin membangun ketika memeriksa determinan potensial lainnya dari kinerja.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sebelum diuraikan lebih lanjut penulisan penelitian ini, untuk mempermudah pembahasannya penulis membaginya kedalam tiga bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS

Analisis hasil penelitian, penelitian awal, renungan filosofis, konsep operasional berdasarkan model ikatan

valensi, dan skenario hipotetis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan sejarah singkat dari perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah provinsi Riau. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan total responden 127 responden. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah provinsi Riau.
2. Hasil penelitian menujukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aspek kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja, pengaruhnya relatif rendah dan belum cukup kuat untuk memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
3. Hasil penelitian menujukkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja pegawai, organisasi perlu lebih memfokuskan

perhatian pada peningkatan budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai sebagai faktor utama untuk meningkatkan kinerja pegawai, sementara aspek kerja perlu diperbaiki agar dapat memberikan pengaruh yang lebih signifikan

4. Hasil penelitian menujukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.2. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diambil Setelah menyimpulkan hasil penelitian yang dilakukan di BAPENDA Provinsi Riau, maka penelitian memberi beberapa saran kepada pihak – pihak terkait. Adapun, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Disarankan bagi Instansi perlu meningkatkan fasilitas dan suasana kerja agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Misalnya, melakukan perbaikan sarana fisik kantor, menyediakan ruang istirahat yang memadai, serta memperbaiki pencahayaan dan ventilasi ruang kerja. Selain itu, manajemen juga disarankan untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis antarpegawai melalui kegiatan team building dan komunikasi yang efektif. agar instansi melakukan evaluasi secara berkala terhadap budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia pada topik Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya dapat melakukan perluasan atau pengembangan penelitian yang lebih luas lagi, sehingga tidak hanya terbatas dengan variabel – variabel yang ada di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, (2019) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai *Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol 10,* No.5

Afandi.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Penerbit Zanafia Publishing.

Ahyari. (2015). *Manajemen Produksi Dan Perencanaan Proses Produksi.* Yogyakarta: BPFE

Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.).

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol 14,* 144-149.

Awaluddin, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makassar. *jurnal Ekonomi, manajemen dan akuntansi, vol.6,* No. 4

Deni Sulistiawan, S. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *jurnal ekonomi dan manajemen, vol.14,*10-12

Dessler, (2020). *Humanresource management* (16th ed.). Pearson Education.

Diana Khairani sofyan, (2013), *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPENDA Surabaya,vol. 5,* No.5

Emron dkk, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung:Alfabeta.

Edinson, (2016). *Manajemen sumber daya manusia di era globalisasi*. Penerbit XYZ.

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Fachrezi dan Khair, (2020) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pt. budi Sentosaagropolitan. *Vol.12 Edisi Kelima*

Ghozali. (2018). I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Hasibuan, (2016) *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian operasional laboratorium klinik biotest Surabaya*. *Vol.14*

Herzberg, F. (2019). *Intrinsic and Extrinsic Factors of Motivation in the Workplace. Journal of Organizational Behavior,* 27(4), 320–335.

Kasmir, (2016). *Manajmen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Depok: PT.rajagrafindo persada.

Kaswan, ahyadi, (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan* Edisi Ke 7. Depok: PT Rajagrafindo

Kritner dan Kinicki, A.(2014) *Prilaku Organisai* . Jakarta: Salemba Empat.

Lodi, G., Ardiansyah, M., & Putra, D. A. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemendan Organisasi,* 7(3), 123-135.

Lestari dan Andani (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia,* 8(2), 45-54

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.

Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*

Mangkunegara (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi.

Yogyakarta: Bumi aksara

Mathis dan Jackson (2015). *Manajemen sumber daya manusia*, Pustaka setia, Bandung.

Nel Arianty, (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit XYZ.

Nurwati S, & Nel Arianty (2014). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai:Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Volume 1, Issue 2, 2021, 1*, 235-262.

Netisemito, (2015). Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen SDM, 12(3), 45–60.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia.

Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Penerbit Unilak Press

Nurmansyah. (2020). Pengantar Manajemen Modern. Bandung: Penerbit ALFABETA.

Nico Harumanu Feel, T. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal penelitian ipteks, vol.3*. ke-5

Nurwati,S. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai:Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian StudiLiteratur Manajemen Sumberdaya Manusia).* Volume 1, Issue 2, 2021, 1, 235-262.

Priansa, (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.bandung: alfabeta

Putra, Y. A. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja ekonomis terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur. Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 115–124.

Purnami, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama..

Pabundu, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia.vol 12 ke-5*

Purnami et.al, Nitisemito (2019) *Kepuasan kerja terhadap pegawai pt. Kiatkerja Surabaya. Vol.10* No.5

Robbins, (2015). *Prilaku Organisasi.* Jakarta: Salomba Empat.

Robbins & Widodo, (2016) *Kinerja Pegawai: Perspektif Teori dan Aplikasi Praktis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*

Robbins dan Judge, (2015) *Kepuasan kerja,* Jakarta: No.2

Robbins, S. P. (2015). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.

Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior* (12th ed.). Pearson Education

Rivai, dan Basri, A. F. M. (2015). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan Jakarta :* Rajawali Pers.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Ramdani, Z., & Nurhayati, S. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis,* 6(1), 45–53.

Saputra E., Lukmanul Hakim, dan Dini Anggraini, (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Kelana Makmur Batam. Bening: Jurnal Ilmiah Manajemen,* 5(1), 55-63.

Sofyan, dan Eki, (2013). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia*, 10(2), 123-135

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Reflika Aditama.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negri sipil.* Bandung: Reflika Aditama.

Susanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *jurnal ilmiah mahasiswa, vol.3*.

Sudaryono,(2017). *Budaya Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia

Sunyoto, D. (2012). *"Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,* 5(2), 123-145.

Sunyoto, D. (2015). *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia,* 10(2), 45-60.

Sunyoto, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 123-135.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM* . Jakarta: Andi.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Susanto, dan Emron, dkk. (2018). *Budaya Organisasi: Teori dan Aplikasinya dalam Dunia Kerja.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Santoso, H., & Rahman, F. (2020). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis,* 5(1), 22–30.

Sutrisno, (2015). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan XYZ." Jurnal Manajemen dan Bisnis,* Vol. 7, No. 2, hlm.

.120–134.

Sari, N. M., Pratama, D. A., & Yuliani, L. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Jakarta*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 3(2), 87–96

Sutrisno, (2016). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia,* 5(3), 123–135.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey- Bass

Tarjo. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi,* 12(3), 245-259

Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019,). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2,*10-12

Wanda Febriyana. (2015) .Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Kabepe Chakra 2015. *e-Proceeding of Management, Vol.2,* 1-8.

Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wibowo. (2016). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen,* 4(1), 33–40.

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). *Job satisfaction and psychological well-*

being as nonadditive predictors of workplace turnover. Journal of Management, 33(2), 141–160.

Widodo, (2016*). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,* 12(3), 245-263.

Widyoko. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers. No.2 Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers. No.5)

Zainuddin, A., Iba, Saifuddin, Mrwan, dan Win Konadi, (2021). *Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasankerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. jurnal akuntabilitas, vol.9*. No.2