

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA ASN DI BIRO PEREKONOMIAN SETDA
PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : YOSEP
NPM : 235041036
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA ASN DI BIRO PEREKONOMIAN SETDA
PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

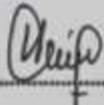
Nama : YOSEP
NPM : 235041036
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja ASN di Biro Perekonomian Setda
Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Mediasi

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

TanggalPembimbing I

: _____


Dr. Msy. Mikial,S.E., M.SI, Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

TanggalPembimbing II

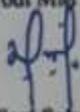
: _____


Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :



Kaprodi MM


Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501

Tanggal

Tanggal

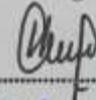
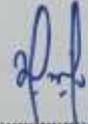
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI BIRO
PEREKONOMIAN SETDA PROVINSI SUMATERA SELATAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : YOSEP
NPM : 235041036
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS NIDN : 0205026401	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM NIDN : 0214038501	
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si NIDN : 011011724	

Mengetahui :

 Palembang, 2024 Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS	Palembang, 2024 Kaprod MM Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
---	---

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
4. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
5. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

6. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
8. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2024

Peneliti

ABSTRAK

YOSEP, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi, dibawah bimbingan Ibu Dr.Msy. Mikial.S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS dan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 31 orang, dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Kepuasan kerja ditemukan memiliki peran mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, serta antara lingkungan kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil ini, disarankan agar Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan memperkuat budaya organisasi melalui penetapan target yang jelas dan komunikasi visi, misi, serta nilai organisasi. Selain itu, perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian otonomi dan pelatihan bagi pegawai.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

YOSEP, The Influence of Organizational Culture and Work Environment on ASN Performance at the Bureau of Economics of the Regional Secretariat of South Sumatra Province with Job Satisfaction as a Mediating Variable, under the guidance of Mrs. Dr.Msy. Mikial.S.E., M.Sc., Ak., CA., CSRS and Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM

This study aims to examine the influence of organizational culture and work environment on ASN performance at the Bureau of Economics of the Regional Secretariat of South Sumatra Province, both directly and through job satisfaction as a mediating variable. The sample in this study was all employees of the Bureau of Economics of the Regional Secretariat of South Sumatra Province, totaling 31 people, selected using a saturated sample technique. The analysis method used is the Structural Equation Model (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach.

The results of the study indicate that organizational culture and work environment have a significant effect on job satisfaction. In addition, both organizational culture and work environment also have a significant effect on ASN performance. Job satisfaction was found to have a mediating role in the relationship between organizational culture and performance, as well as between work environment and performance. These findings emphasize the importance of a strong organizational culture and a conducive work environment in improving employee satisfaction and performance.

Based on these results, it is recommended that the Economic Bureau of the Regional Secretariat of South Sumatra Province strengthen organizational culture through setting clear targets and communicating the organization's vision, mission, and values. In addition, it is necessary to ensure a comfortable and supportive work environment, and increase job satisfaction through providing autonomy and training for employees.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YOSEP
NPM : 235041036
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2024

Yang menyatakan,

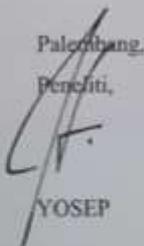

YOSEP

RIWAYAT HIDUP

Nama : YOSEP
NPM : 235041036
Program Studi : Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang
Tempat/Tanggal Lahir : Baradatu/ 15 November 1978
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status Perkawinan : Menikah
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Riwayat Pendidikan : S-1 Teknik Kimia, Fakultas Teknik, Universitas
Sriwijaya

Palembang,

2024


Peneliti,

YOSEP

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Pembatasan Masalah	12
1.4 Perumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	15
2.1. Kajian Pustaka.....	15
2.1.1 Kinerja.....	15
2.1.2 Kepuasan Kerja	23
2.1.2 Budaya Organisasi	28
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	32
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	38
2.3 Kerangka Berpikir	42
2.4 Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.2	Populasi dan Sampel	47
3.2.1	Populasi	47
3.2.2	Sampel	48
3.3	Variabel dan Definisi Operasional	48
3.4	Instrumen Penelitian	53
3.5	Teknik Analisis Data	55
3.5	Hipotesis Statistik	63
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		65
4.1	Hasil Analisis	65
4.2	Pembahasan Hasil	86
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN		100
5.1	Kesimpulan	100
5.2	Implikasi Kebijakan	100
5.3	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		105
LAMPIRAN.....		113

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023.....	5
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	38
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	49
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	52
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 3. 6 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	54
Tabel 3. 7 Pengambilan Kinerja Dalam Uji t-statistic	64
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	66
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	68
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	69
Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 4. 8 Outer Loadings.....	74
Tabel 4. 9 Average Variance Extracted (AVE)	75
Tabel 4. 10 Cross Loading	76
Tabel 4. 11 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4. 13 Nilai R-Square (R^2).....	79
Tabel 4. 14 F – Square (f^2).....	80
Tabel 4. 15 Pengaruh Langsung.....	82
Tabel 4. 16 Pengaruh Tidak Langsung	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 4 Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 3. 1 Diagram Jalur Full Model	62
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	73
Gambar 4. 2 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi atau organisasi harus dilakukan sebaik mungkin, karena hal tersebut akan menciptakan kinerja pegawai yang baik pula sehingga dapat menunjang keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah organisasi atau organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai 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, 2019)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja sesungguhnya menggambarkan kondisi yang bersifat subyektif yang ialah hasil kesimpulan berdasarkan pada sesuatu perbandingan menimpa apa yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan yang dipikirkan, diimpikan, serta diharapkannya selaku perihal yang pantas ataupun berhak atasnya menurut (Baribin & Saputri, 2020). Kepuasan kerja pegawai menjadi permasalahan yang cukup penting dan menarik

dikarenakan memiliki manfaat yang besar baik guna kepentingan masyarakat, industri dan individu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Nurjanah, Pebianti, & Handaru, 2020). Pegawai sebagai penggerak keberhasilan organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga meningkat (Hendri, 2019). Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi (Imron dkk., 2021). budaya organisasi juga menjadi salah satu penentu kepuasan kerja. Budaya yang kuat akan mengantar kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja dan memiliki komitmen untuk berusaha lebih

keras dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja serta mempertahankan keunggulan yang kompetitif.

Lingkungan kerja sangat penting, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang membangun dukungan kerja bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai (Ahmad, Tewel, & Taroreh, 2019). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti & Gunawan, 2019). Organisasi perlu mengantisipasi dengan mengelola pola kerja yang mampu mengkoordinir tujuan dan sasaran organisasi serta mampu menyesuaikan kebutuhan lingkungan yang mendukung pegawai.

Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu unit penting dalam struktur pemerintahan daerah yang bertujuan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan di bidang perekonomian. Biro ini memiliki tanggung jawab yang luas dan komprehensif. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008, sebagaimana telah diubah beberapa kali, membentuk dasar hukum bagi organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Perubahan terakhir yang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun

2014 serta Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 55 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan menegaskan pentingnya penataan birokrasi yang efisien dan efektif. Dalam peraturan ini, Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Provinsi Sumatera Selatan diberikan mandat untuk memberikan pelayanan administratif dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah provinsi serta menyiapkan bahan pengkoordinasian perumusan kebijakan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah di berbagai sektor perekonomian. Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Prov Sumsel dipilih sebagai objek penelitian penulis, dimana saat ini sangat penting bagi sebuah organisasi memperhatikan betul aspek budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan Renja terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan oleh Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2023 terdapat Program dan Kegiatan pada tahun 2023 yang capaian kinerjanya dibawah target. Berikut capaian Realisasi Program dan Sasaran Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan di tahun 2023.

Tabel 1. 1
Indikator Kinerja Utama (IKU) Biro Perekonomian Setda Provinsi
Sumatera Selatan Setda Prov Sumsel
Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Bidang Perekonomian	Indeks Efektivitas Kebijakan Perekonomian	90%	74%	74%
Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintah	Nilai SAKIP PD	100%	100%	100%
	Nilai Reformasi Birokrasi PD	100%	100%	100%
Pelaporan dan evaluasi	Nilai Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	80%	80%
	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	100%	77%	77%

Sumber: Lakip Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU) memiliki capaian dibawah target yang ditetapkan diantaranya yaitu indeks efektivitas kebijakan perekonomian, yang menetapkan target capaian sebesar 90%. Namun, realisasi yang tercapai hanya sebesar 74%, menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan kebijakan di bidang perekonomian masih belum optimal, selain itu kurangnya kinerja pegawai dalam hal implementasi dan pemantauan kebijakan juga berperan penting dalam rendahnya capaian ini. Pegawai yang kurang terlatih, kurang termotivasi, atau kurang terlibat dalam proses kebijakan dapat menghambat efektivitas pelaksanaan kebijakan. begitu juga dengan nilai evaluasi akuntabilitas kinerja menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Target capaian sebesar 100% namun realisasi hanya mencapai 77%, mengindikasikan

adanya kekurangan dalam akuntabilitas kinerja yang perlu diperbaiki, kekurangan ini bisa berasal dari kurangnya transparansi dalam proses evaluasi atau ketidakakuratan data yang digunakan. Pegawai yang kurang memahami pentingnya akuntabilitas atau tidak memiliki akses terhadap data yang akurat dan terbaru yang menyebabkan rendah kinerja pegawai.

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan awal, kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Prov Sumsel belum terbilang optimal, Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena diantaranya Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya: dalam melakukan rekonsiliasi penatausahaan keuangan. Di mana proses penyusunan laporan keuangan seharusnya dilakukan setiap 3 bulan sekali: triwulan I, II, III dan IV, serta didukung dengan penggunaan aplikasi Pelaporan Kinerja. Kenyataannya dilakukan 3 bulan sekali, dengan sering terjadinya keterlambatan, salah satunya dikarenakan terlambatnya penyusunan SPJ. Permasalahan lainnya yaitu keandalan kerja pegawai belum sesuai harapan. Contohnya dalam pelaksanaan program kegiatan tidak sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan. Penyusunan rencana dan program kerja selalu tidak sesuai jadwal, hal ini salah satunya dikarenakan keterlambatan dalam penandatanganan dokumen-dokumen kegiatan. Dampaknya terjadi keterlambatan dalam penyusunan rencana dan program kerja.

Fenomena ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang tidak mendukung pencapaian kinerja optimal, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif, dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan

kerja pegawai. Kepuasan kerja yang rendah kemudian berdampak negatif pada kinerja pegawai. Selain itu, masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja juga muncul dari rasionalisasi terhadap pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Saat ini, masih terdapat beberapa posisi kosong dalam struktur organisasi. Hal ini berdampak pada pegawai yang terpaksa melakukan *double job* karena *job description* dari posisi kosong tersebut tetap harus dipenuhi. Akibatnya, pegawai yang melakukan *double job* mengalami beberapa kerugian, baik dari segi waktu (*overtime*) maupun dari segi efektivitas dalam menjalankan tugas pokoknya. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja mereka berkurang, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara, Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan mempunyai 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 organisasi yang pertama dan kedua yaitu bertanggung jawab serta profesional, dimana beberapa kali terdapat pegawai yang datang terlambat, dan menyempatkan diri untuk pergi dengan kepentingan pribadi didalam jam kerja. Hal itu dapat dikatakan bahwa tingkat tanggung jawab dari pegawai 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 pegawai yang tidak membuang sampah pada

tempatnyanya terutama sampah berupa puntung rokok. Meskipun terlihat sederhana, jika tidak diberhentikan sikap pegawai seperti itu akan menimbulkan lingkungan kerja berbentuk fisik tidak bersih dan akan tercemar serta timbulnya rasa tidak nyaman bagi pegawai lainnya.

Selain budaya organisasi yang diperhatikan, aspek lingkungan kerja juga sangat diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan kerja turut mendukung aktivitas bekerja, kepuasan pegawai akan tercipta oleh lingkungan kerja yang baik sehingga diharapkan kinerja juga memuaskan. Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja para pegawainya dan mencoba memberikan lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas seperti ruang kerja beserta peralatannya, tempat ibadah, kantin, lahan parkir, ruang training, serta poliklinik, namun masih adanya fenomena terkait lingkungan kerja di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan yaitu terdapat beberapa aspek yang kurang diperhatikan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, seperti fasilitas kantor kurang perawatan, mesin printer dan fotocopy yang sering eror, kurangnya lemari untuk penyimpanan file hingga setiap lemari penuh tertumpuk sehingga banyak file yang berhamburan sehingga mengganggu keindahan tata ruang kerja kantor, terdapat ruang kerja yang memiliki suasana kurang baik seperti suara bising pada ruang produksi yang menyebabkan pegawai sulit konsentrasi, pencahayaan yang kurang, serta suhu ruang yang tinggi pada beberapa ruangan membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Selain itu, beberapa pegawai menyatakan bahwa waktu istirahat kerja belum efektif untuk melepas lelah dan memulai kembali bekerja. Tidak adanya ruangan untuk

istirahat, membuat pegawai harus menggunakan ruang ganti dan musholla untuk tidur atau sekedar istirahat. Hal itu menjadikan lingkungan kerja di bagian produksi menjadi tidak nyaman untuk dilihat. Beberapa pegawai juga mengatakan jika pimpinan mereka kurang dalam mendukung peningkatan prestasi pegawai.

Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan masih perlu pembenahan karena masih terdapat ruang kerja dengan luas ruangan yang kurang besar sehingga menyebabkan pergerakan yang terbatas. Pada ruangan kerja, udaranya kerap terasa panas karena *Air Conditioner* (AC) terkadang sering rusak dalam ruangan tersebut. Suasana lingkungan kerja dalam ruangan tersebut dapat dikatakan kurang kondusif, sehingga memungkinkan pegawai merasa jenuh dan cenderung tidak nyaman yang pada akhirnya pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Lingkungan yang kurang nyaman tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

Selain karena adanya fenomena – fenomena diatas yang menjadi alasan penulis perlu melakukan penelitian ini dikarenakan terdapat riset gap atas penelitian terdahulu pada penelitian Wicaksono,dkk., (2021) menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliani & Suputra (2020) juga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Lain daripada itu, penelitian Manese, dkk (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan hasil penelitian

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

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

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *mediasi* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *mediasi*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara lain :

1. Kinerja pegawai masih rendah: Terlihat dari rendahnya kualitas kerja, seperti keterlambatan dalam penyusunan laporan keuangan dan pelaksanaan program kegiatan yang tidak sesuai standar mutu
2. Budaya Organisasi yang Belum Optimal Budaya organisasi di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan mencakup nilai-nilai seperti tanggung jawab, profesionalisme, komunikasi, kerjasama tim, inovasi, dan kejujuran. Namun, implementasinya masih jauh dari optimal. Beberapa pegawai datang terlambat dan mengabaikan tanggung jawab mereka dengan melakukan kegiatan pribadi saat jam kerja
3. Belum optimalnya lingkungan kerja di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Provinsi Sumatera Selatan meliputi kondisi fasilitas kantor yang kurang terawat seperti mesin printer dan fotocopy yang sering rusak, kurangnya lemari penyimpanan file yang menyebabkan kekacauan, serta kondisi fisik ruangan yang tidak nyaman seperti suara bising, pencahayaan yang kurang memadai, dan suhu ruangan yang tidak terkontrol. Kurangnya fasilitas untuk istirahat yang efektif juga menjadi masalah, menurut laporan ini

4. Pelaksanaan *double job* atau mengambil alih tugas tambahan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Pegawai mungkin merasa tidak dihargai atau merasa lelah karena harus menangani beban kerja tambahan tanpa imbalan atau pengakuan yang sesuai.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?

5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro

Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih memperhatikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.
 - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Andi Jusdiana, Mappamiring & Nuryanti Mustari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Arianto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Smg. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 331–342.
- Astuti, & Rianto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 608–618.
- Azis, & Arif. (2023). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. *Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Baihaqi, & Paulus. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komimen Organisasi Sebagai Variable Moderasi. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 10(2), 127–141.
- Baribin, Diah Pranitasari & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jrmsi-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Belly Okta Wijaya. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentf Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Charli, Chintya Ones, Putri Intan Permata Sari & Frihapma Semita Ade. (2020). *The Influence Of The Work Environment, Motivation, And Job*

- Satisfaction On The Performance Of Employees In Drinking Water (Pdam) In Padang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Dewi, & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue 1)*. Banten:Unpam Press.
- Dhani, & Surya. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *Jurnal Manajemen*, 12(6), 602–626.
- Diana. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Djarmiko Noviantoro, Kurnia Dwi Jeanita & Tri Suyantiningsih. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, Pp. 574-584)*.
- Fitriya, & Kustini. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Religion Education Social Laa Roiba*, 5(2), 634–649.
- Frecilia Nanda Melvani, Yolanda Veybitha, Sari Sakarina & Muhni Pamuji. (2024). Influence of Work-Life Balance, Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction PT. Employee Cooperative. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *International Journal of Management and Business Economics*, 2(3), 52-58.
- Ganesha, & Saragih. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 495–502.
- Gautama, & Marchyta. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada Cv. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *Jurnal Agora*, 10(2), 1–18.

- Hamizar. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bpjs Maluku). *Journal Of Islamic Economic And Business (Jleb)*, 2(1), 52–64.
- Hengky Latan & Imam Ghozali. (2018). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Bp Undip. Semarangharnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: Bpfe.
- Herli Febrianto. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 548-565).
- I Kadek Ardi Maha Putra & Ni Nyoman Yulianthini. (2022). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 384–392.
- I Wayan Arya Lantara. (2018). Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt . Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Imam. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpi Al Haromain. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(Isnn:2461-0593).
- Inkiriwang, & Wijayadne. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 8(4).
- Irma, & Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 25.
- Jalil, & Yuniara. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal Of Economics Review*, 4(1), 09–19.
- Juliansyah Noor. (2018). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.

- Karina, Gadzali, & Budiarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *Wbaj*, 2(1), 89–102.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- Kevin Tangkawarouw, Victor Lengkong & Genita Lumintang. (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).
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Banten : Cv. Aa. Rizky.
- Koesmono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Ekspor Di Jawa Timur” (Vol. 7, Issue 2).
- Kreitner, & Kinicki. (2019). *Organizational Behaviour (Eight Edit)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Lailan Musfiroh Hasibuan, Sjahril Effendy Pasaribu & Syaiful Bahri. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 229–244.
- Lemarchy Esterina Manese, Adolfina & Walangitan. (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).
- Lukito. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi. *Jurnal Agora*, 8(2).
- Moch. Ali Imron, Munawaroh, Udi Iswadi, Dewi Mutia Farida, Vip Paramarta, Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Aidil Amin Effendy, Ade Onny Siagian & Imas Masriah. (2021). Effect Of Organizational Culture On Innovation Capability Employees In The Knowledge Sharing

- Perspective: Evidence From Digital Industries. *Annals Of The Romanian Society For Cell Biology*, 25(2), 4189–4203.
- Muhammad Irfani Hendri. (2019). The Mediation Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 68(7), 1208–1234
- Muhammad Ras Muis, Jufrizen & Muhammad Fahmi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Ni Putu Sintia Juliani & Gusti Alit Suputra. (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.
- Nurhalifah, Haryana, & Nurminingsih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 151–167.
- Nyoman Winda Diah Utami, & Dharmayasa. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tejakula. *Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 77–91.
- Oktavia, & Fernos. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Pandi Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Paramitha Tri Kusumadewi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Oada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Journal Of Management Development*, 3(3), 238–248.
- Patri Hasni, Djatmiko Noviantoro & Dian Septianti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Win Acces

- Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Purwaningsih, Wahyudi, & Widajanti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Timbul Jaya Motor Boyolali). *Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.*, 14(1), 1–27.
- Putri Dhiva Wulandari, Rani & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Nusapala Group. *Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.
- Ramadhan, & Fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 162–173.
- Reni Wulandari, Kemala Puji & Emi Suwarni. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung). *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 12(1), 118–132.
- Roby Hadi Putra & Fani Ratny Pasaribu. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *Jurnal Menara Ilmu*, XVII(02), 243–255.
- Sagita, & Susilo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota
- Sari Sakarina, Djatmiko Noviantoro & Muhammad Jaka Kesuma. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, Pp. 539-547)*.
- Sari, Roswaty, & Kurniawan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(1), 32–40.

- Sedarmayanti, & Gunawan. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Persero). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 103–114.
- Septian Ragil Anandita, Mohammad Baharudin & Wisnu Mahendri. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.2 No.3
- Setyadi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Samarinda: Haura Publishing.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Nurjanah, Vina Pebianti & Agung Wahyu Handaru. (2020). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Inspectorate General Of The Ministry Of Education And Culture. *Cogent Business And Management*, 7(1), 1–12
- Sondakh, William Areros, & Tatimu. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60.
- Stephen P. Robbins. (2018). *Organizational Behavior 13th Edition*. Pearson Education Inc.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Suhali, & Amelia. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bpr Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja ; Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(02), 230–244.

- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan Ii. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Unsrat*, 7(3), 3–3.
- Susi Handayani, & Raihanah Daulay. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sintesa*, 1(1), 16–29.
- Sutaguna. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Kencana : Jakarta.
- Widhi Wicaksono, Suyatin Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi & Herling. (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.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yara Mira Sartika & Meita Pragiwani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Danapati Abinaya Investema (Jaktv). *Jurnal Msdm*, Vol 2, No 5.
- Yohan Naftali, (2019). *Modul Pelatihan Smart Pls. Ver : 2019.01.02*
- Yuliantini, & Santoso. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.
- Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal & Rita Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.