

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL JAKARTA TIMUR

Dinayah Pramadani¹, Lukman Hakim²,

¹Universitas Bina Sarana Informatika²Universitas Bina Sarana Informatika,
Jl.Dewi Sartika No.289, Cawang, Jakarta Timur

e-mail: ¹ pdinayah@gmail.com, ² lukman.lmh@bsi.ac.id

Submit: 00-00-0000 | Revisi : 00-00-0000 | Terima : 00-00-0000 | Publikasi: 00-00-0000

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dalam suatu perusahaan mampu membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Disamping itu, lingkungan kerja baik fisik ataupun nonfisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga perusahaan berperan penting untuk memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusinya secara optimal. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional Jakarta Timur menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden yang terdiri dari beberapa divisi di Badan Pembinaan Hukum Nasional. Teknik pengumpulan data yaitu dengan lembar kuesioner dengan beberapa pernyataan-pernyataan. Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial sebesar antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $5,474 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $2,749 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pengaruh simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 35,219 dan signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan F hitung $35,219 > 3,15$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance. A strong organizational culture in a company is able to form rules or guidelines for employees' thinking and acting in achieving set goals. Apart from that, the work environment, both physical and non-physical, also influences employee performance. So companies play an important role in paying attention to organizational culture and work environment which can improve employee performance so that they are able to contribute optimally. This research was conducted on employees of the East Jakarta National Legal Development Agency using quantitative descriptive methods. The sample in this study was 65 respondents consisting of several divisions at the National Legal Development Agency. The data collection technique is a questionnaire sheet with several statements. The results of the T test research show that there is a partial influence between Organizational Culture on employee performance with a calculated t value of $5.474 > 1.999$, then H_0 is rejected and H_a is accepted and there is a partial influence between the work environment on employee performance with a calculated t value of $2.749 > 1.999$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. Meanwhile, the simultaneous influence of organizational culture and work environment on employee performance with a calculated F value of 35.219 and a significance of 0.000, this shows a calculated F of $35.219 > 3.15$ and a significance of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *Organizational culture, work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai rencana bisnis sebagai bukti bahwa organisasi dapat menuju kesuksesan melalui orang yang bekerja di organisasi. Pegawai/Karyawan, sering dikenal sebagai aset, untuk sebuah bisnis atau lembaga mengacu pada sumber daya yang dimiliki individu sehubungan dengan sistem, proses, tujuan, atau harapan yang dimiliki perusahaan untuk itu sendiri. Pegawai adalah orang yang bekerja dalam memberikan mereka merelakan waktu, tenaga, dan ide nya untuk bisnis dengan imbalan bayaran (Juniarti & Putri, 2021).



Dalam suatu perusahaan aset paling berharga yaitu sumber daya manusianya.meningkatkan kinerja setiap komponennya untuk menjamin kelangsungan hidup mereka.Menurut perusahaan kesejahteraan adalah suatu hal penting untuk mendorong pegawai yang memiliki keinginan untuk maju, yang didasari dan bisa dilihat pada diri organisasi perusahaan.Jika pegawai mempunyai keinginan untuk maju dan menuju potensi terbaik mereka, mereka berfikir bahwa mereka bisa mempunyai masa depan yang jelas, yang akan mendorong mereka untuk benar- benar melakukan pekerjaan mereka (Fatria & Hifnie, 2020).

Budaya organisasi suatu nilai yang membentuk dan menyebarkan keyakinan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota. Peran yang dimainkan oleh budaya perusahaan dalam membina dan meningkatkan kinerja organisasi. Budaya perusahaan dapat mempengaruhi arahnya, kebijakannya mengenai tanggung jawab pekerjaan setiap pegawai, alokasi sumber daya, dan bagaimana masalah diatasi. Selain budaya organisasi adapun lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai pada suatu organisasi dalam upaya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai terutama untuk pekerjaan mereka pasti berdampak pada kinerja mereka, suatu kinerja pegawai meningkat itu disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang baik, dan jika kinerja pegawai menurun itu diakibatkan karena lingkungan kerja yang buruk sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan semua tugas dengan baik (Hidayanti & Atmaja 2022).

Dalam organisasi atau perusahaan, adapun pedoman yang dianut oleh setiap anggota yaitu budaya organisasi. Mencapai tujuan perusahaan adalah maksud dari adanya penerapan budaya organisasi (Sumartik et al., 2022). Untuk mencapai keberhasilan kinerja, organisasi harus mengetahui sasarannya. Dengan meningkatkan sasaran kinerja kepada diri pegawai agar dapat menjadi bentuk yang lebih kuat secara pribadi dan dengan lingkungan kerja yang mendukung sehingga mencapai tujuan organisasi akan menjadi lebih sederhana. Pemerintah perlu menciptakan suatu dorongan pegawai dalam bekerja dengan membuat lingkungan kerja yang baik dan nyaman.Keseluruhan proses bekerja seseorang dapat disebut kinerja, dan hasil mereka bekerja bisa menentukah bahwa pegawai tersebut bisa bekerja dengan baik atau tidak (Yulia & Arnu, 2021)

Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) didirikan pada 30 Mei 1958. Sebelumnya dikenal sebagai Lembaga Pembinaan Hukum Nasional (LPHN), namun kemudian namanya diubah menjadi BPHN. Sebagai bagian dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, BPHN bertanggung jawab atas pembinaan dan pengembangan hukum nasional. BPHN terdiri dari beberapa unit, yaitu Sekretariat Badan, Pusat Perencanaan Hukum Nasional, Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum, Pusat Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional, dan Pusat Pembudayaan dan Bantuan Hukum, yang masing-masing memiliki tugas dan fungsi tersendiri. Untuk mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien, organisasi BPHN membutuhkan penerapan budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong pegawai untuk aktif dalam aktivitas organisasi.

Maka dari itu penulis memilih untuk membahas penelitian ini sebagai bahan penyusunan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pembinaan Hukum Nasional Jakarta Timur”**

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian, pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan data statistik yang dapat diandalkan (Ali et al., 2022)., seperti yang telah dijelaskan di atas. penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk menilai dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pembina hukum nasional,sampel penelitian ini sebanyak 65 responden data riset berasal dari sampel, bagian dari populasi disebut sampel sehingga bisa diambil kesimpulannya (Abunawasetal.,2023).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner, yaitu serangkaian pertanyaan pra-cetak yang diminta untuk diisi oleh peserta, untuk mengumpulkan data ((Sahir, 2021).

Kuesioner di gunakan agar para responden mendapatkan peluang untuk memberikan jawaban mereka sendiri (Widodo et al., 2023).

Adapun teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian nini yaitu uji kualitas data yang terdiri dari Uji Validitas dan uji reliabilitas, menurut Suryono berpendapat bahwa suatu kuesioner sah untuk diuji validitasnya jika dan hanya jika setiap pertanyaan dapat digunakan untuk mengungkap dan menemukan ukuran yang dimaksudkan dalam kuesioner tersebut (Rosita et al., 2021) selanjutnya uji asumsi klasik beberapa uji yang di gunakan yaitu: uji normalitas, Uji Heteroskidastisitas,Uji Multikolinieritas, dan uji regresi linier berganda. uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah data dapat di gunakan untuk tahap selanjutnya atau tidak selanjutnya di lakukan uji hipotesis , dan uji keofesien determinasi (Erico et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan responden yang terdiri dari staf Badan Pembinaan Hukum Nasional. Informasi yang disampaikan dari hasil penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan deskripsi umum tentang distribusi data yang dikumpulkan. Data yang disajikan adalah hasil langsung dari analisis statistik deskriptif. Angket adalah metode sesuai dalam pengumpulan data, yakni membagikan kuesioner disebar ke 65 responden pada Sekretariat Badan Pembinaan Hukum Nasional penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan membagikan kepada pegawai dengan memberi waktu tujuh hari untuk mengisi

kuesioner yang dimulai dari tanggal 28 Mei hingga 4 Juni. Adapun hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03959138
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.037
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Pengujian ini mengasumsikan persamaan berdistribusi normal karena berdasarkan pada keterangan tabel diatas terlihat tingkat signya yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.296	1.905		1.205
	Budaya Organisasi	.026	.051	.074	.511
	Lingkungan Kerja	-.051	.050	-.149	-1.025

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Data perolehan diatas menunjukkan signifikansi untuk variabel X1 dan X2 adalah 0,611 dan 0,310 berturut-turut, yang melebihi 0,05. Jadi kerputusannya, HO diterima karena tidak adanya indikasi heteroskedastisitas dalam data ini.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	4.863	3.168		1.535	.130	
	Budaya Organisasi	.463	.084	.550	5.474	.000	.747
	Lingkungan Kerja	.229	.083	.276	2.749	.008	.747

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Hasil perolehan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa angka tolerance untuk setiap variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah 0,747, yang lebih besar daripada nilai 0,10. Adapun, angka (VIF) adalah 1,338, yang lebih kecil dari 10. Jadi bisa ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini.

4. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.863	3.168		.130
	Budaya Organisasi	.463	.084	.550	.000
	Lingkungan Kerja	.229	.083	.276	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Dari hasil perolehan data dapat diuraikan dalam berikut ini:

1. Angka (constant) senilai 4,863 menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja tidak mengalami peningkatan. Masih akan ada nilai 4,863 untuk kinerja pegawai (Y).
2. Angka coefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,463, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.
3. Angka coefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,229, menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Persial)

Tabel 5
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.863	3.168		.130
	Budaya Organisasi	.463	.084	.550	.000
	Lingkungan Kerja	.229	.083	.276	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Berikut penjelasan temuan penelitian uji-t berdasarkan tabel dan penjelasan diatas:

1. Didapatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa signifikansi adalah 0,000, yang kurang dari (0,05), dan t hitung adalah 5,474, melebihi nilai t tabel (1,999). Hipotesis ditolak dan Ha diterima. Ini artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Didapatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa signifikansi adalah 0,008, juga kurang dari (0,05), dan t hitung adalah 2,749, melebihi t tabel (1,999). Sehingga, Hipotesis ditolak dan Ha diterima, Ini artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.487	2	150.744	35.219	.000 ^b
	Residual	265.374	62	4.280		
	Total	566.862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Pada keterangan diatas menunjukkan signifikan $0,000 < 0,05$, jadi variabel pada budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

1.. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.466	2.174

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Data perolehan diatas menunjukkan bahwa X1 variabel budaya organisasi, memberikan kontribusi sebesar 47,5% ($0,475 \times 100\%$) terhadap Y variabel kinerja pegawai dan 52,5% ($100 - 47,5\%$) ini menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.295	2.500

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Data perolehan diatas menunjukkan bahwa X2 variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 30,6% ($0,306 \times 100\%$) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), ($100 - 30,6\%$) 69,4 ini menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.517	2.069

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

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Data perolehan diatas menunjukkan bahwa variabel (X1) budaya organisasi dan (X2) lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh sebesar 53,2% ($0,532 \times 100\%$) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) , sedangkan sisanya ($100\% - 53,2\%$) 46,8% ini menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moeljono, budaya organisasi terdiri dari norma yang sudah ditetapkan di organisasi yang menjadi pedoman bagi tenaga kerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka di dalamnya. Budaya organisasi didefinisikan seperti pola sikap tenaga kerja pada organisasi yang dibentuk oleh pemikiran, perilaku, dan perspektif yang diajarkan kepada generasi berikutnya (Sumartik et al., 2022). Sehingga secara teori budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan, maka disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya budaya organisasi secara parsial mempengaruhi

kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan keberadaan budaya organisasi sangat penting untuk kelangsungan pekerjaan para pegawai perusahaan, sebab tanpa adanya budaya yang baik pegawai akan salah mengartikan norma atau nilai yang ada dalam organisasi sehingga hal itu dapat menjadi ancaman kelangsungan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reffi Oktavia & Jhon Fernos (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Yulia & Anggi Pasca Arnu (2021) dimana budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Karawang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bila orang berbicara mengenai “lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana ditempat yang mampu mempengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya” (Sembiring, 2019). Sehingga secara teori lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga mereka merasa dapat mengerjakan pekerjaan secara optimal dengan adanya rasa nyaman dan aman ditempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dede Yulia & Anggi Pasca Arnu (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Karawang. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusep Fatria & Iskandar Z. Hifnie (2020) dapat dilihat variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada uji F hitung sebesar 35,219 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menyimpulkan F hitung 35,219 jauh lebih besar dari f tabel 3,15, sedangkan signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi kesimpulannya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ini, disimpulkan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reffi Oktavia & Jhon Fernos (2023) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Yulia & Anggi Pasca Arnu (2021) dimana budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Karawang. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatria & Iskandar Z. Hifnie (2020) dapat dilihat budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan.

KESIMPULAN

Untuk mempelajari bagaimana budaya dan kondisi kerja Badan Pembinaan Hukum Nasional mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan merupakan tujuan dari penelitian ini. Berikut ini yang dapat disimpulkan dari hasil diskusi tersebut:

1. Dari hasil perolehan uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil perolehan uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Dari hasil perolehan uji f terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai F sebesar 35,219 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $35,219 > 3,15$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

REFERENSI

- Abunawas3, N. F. A. S. G. K. (2023). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Erico, Chandra, S., & Hasim, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpac Logistic Medan. *Jurnal Manajemen*, 6 Nomor 2, 10. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Fatria, Y., & Hifnie, I. Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(1),

- 61–68. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i1.718>
- Hendri Sembiring. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1), 26–39. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.2580>
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Laila Rauhun Hidayanti, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, D. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidemen. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sahir. (2021). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.*
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*.
- Yulia, D., & Arnur, A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(1), 265–272. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i1.2370>

Bukti Hasil Pengecekan Plagiarisme

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pembinaan Hukum Nasional Jakarta Timur

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

1%

2

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

3

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

4

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

1%

5

www.scribd.com

Internet Source

1%

6

docplayer.info

Internet Source

1%

7

repository.unj.ac.id

Internet Source

1%

8

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

repository.upbatam.ac.id

