

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo

Rully Rachmad Hiola, Robiyati Podungge, Andi Juanna

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
<p>Histori Artikel: Dikirim 18 Nov, 2023 Direvisi 8 Jan, 2024 Diterima 23 Jan, 2024</p>	<p>This study aims to determine how much influence organizational culture (X1) and work environment have (X2) on employee performance (Y). The data used was collected by distributing questionnaires to employees of the Gorontalo Provincial Regional Secretariat's General Bureau. so the data in this research is primary data. The population in this study was 68 respondents. The sampling in this research was the entire population of the research object. The sample in this research is the entire population of the research object. With a simple linear regression analysis method. The results of this study indicate that Organizational Culture (X1) has a significant effect on Employee Performance, Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Performance Organizational Culture and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination in this study was 40.0% and the remaining 60% was influenced by other factors.</p>
<p>Kata Kunci: Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai</p>	
<p><i>Copyright © 2024 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i></p>	
<p>ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Data dalam penelitian ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuisioner pada pegawai yang ada di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo, sehingga data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 orang responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Dengan Metode analisis analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian Ini sebesar 40.0% dan sisanya di 60% dipengaruhi oleh factor lain.</p>	
<p>Korespondensi: ababoeing@gmail.com</p>	

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus memiliki kinerja baik yang senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Salah satu sumber daya organisasi yang paling memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Karena pentingnya peran manusia, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dalam hal sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan

Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, mendorong implementasi penerapan budaya organisasi “BerAKHLAK” (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) terhadap Aparatur Sipil Negara,

Pencapaian kinerja perlu di dukung oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik. Robbins dalam Rizky (2022) mengemukakan budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain.

Sobirin dalam Rizky (2022). Menyatakan bahwa Organisasi yang pada awalnya hanya sebagai alat yang bersifat formal dan rasional yang sengaja dibentuk untuk membantu manusia memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, tetapi ketika terjadi perubahan paradigma dalam cara memandang organisasi yakni organisasi dipandang sebagai seolah-olah sebagai makhluk hidup (living system) dan sebagai sebuah masyarakat di mana aspek kehidupan sebuah organisasi dan lingkungannya lebih mendapat perhatian ketimbang menempatkan organisasi sekedar sebagai alat.

Sedarmayanti & Wahyuningsih, dalam Madjidi (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, peniliasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi dalam Alvionita, 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Bastian dalam Prihandini, 2022) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Robbins, dalam Kambey, 2023) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Biro Umum mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang rumah tangga, administrasi keuangan dan aset, dan administrasi pimpinan. Selain itu juga yang memberdakan dengan Biro-biro lain, Biro Umum mempunyai Tugas tambahan didalam mendukung program kegiatan tiap-tiap SKPD dengan memfasilitasi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Biro Umum untuk digunakan sehubungan dengan pelayanan pimpinan baik dari Pemerintah Pusat maupun pemerintah Daerah berupa program kegiatan Memfasilitasi Kepala Daerah, Wakil Kepala Daerah serta Pimpinan Setda,

Berdasarkan hasil observasi awal pada Biro Umum Sekretariat Daerah provinsi Gorontalo yang menjadi permasalahan yaitu, Hasil kerja pegawai yang kurang dalam melaksanakan kegiatan tugas dan fungsi pegawai, Masih kurangnya kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran, masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja serta perilaku etika pegawai, Belum adanya kreatifitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang berikan oleh pimpinan dengan masih adanya teguran-teguran pimpinan. Kurangnya kerjasama antar sesama pegawai yang terlihat dari kegiatan-kegiatan pimpinan yang belum didukung sepenuhnya oleh pegawai yang membidangi pekerjaan. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan cenderung diabaikan ataupun tidak selesai, dan Sering terjadi mutasi pejabat struktural dikarenakan kesalahan- kesalahan para pegawai didalam pelayanan pimpinan yang berakibat di berhentikan pegawai dalam jabatan struktural secara mendadak oleh pimpinan.

1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2011) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2012) berpendapat kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang di bawah ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

1.2 Budaya Organisasi

Robbins (2012) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Mangkunegara (2014) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan,

nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Organisasi tidak pernah terhindarkan untuk tidak melakukan interaksi dengan lingkungan eksternal. karena itu dalam lingkungan internal organisasi dalam batas-batas tertentu juga dipengaruhi oleh interaksi tersebut. Namun terbentuknya budaya didalam sebuah organisasi tidak terjadi seketika melainkan melalui proses panjang yang salah satu sumber pembentuknya adalah budaya masyarakat (Robins 2012). Menurut peneliti berdasarkan para ahli di atas di diambil kesimpulan, budaya organisasi yaitu sistem atau pola pikir yang di miliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan yang lain sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku.

1.3 Lingkungan Kerja

Maryati (2021) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada ditempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kemudian menurut Prabuwno (2020.) lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun nonfisik yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan karyawan, sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Berdasarkan definisi pendapat para ahli tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

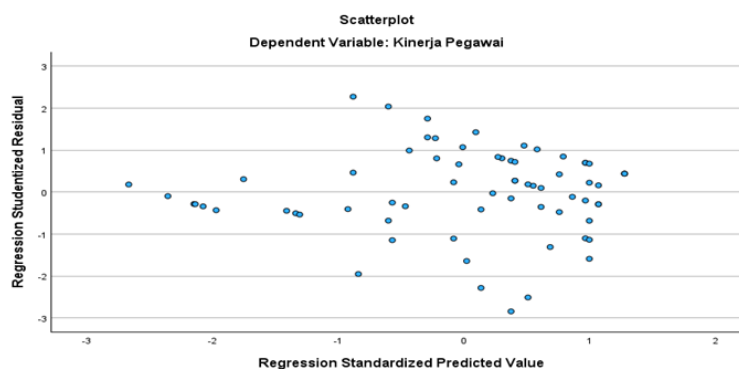
2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, serta penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Sederhana, Uji T, Pengujian Koefisien Determinasi, Uji Reliabilitas, Uji Validasi, Serta Uji Normalitas Data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi terjadi perbedaan variance dari residual data yang ada. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah dengan angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Gambar berikut merupakan hasil pengolahan data (*Scatterplot*) untuk menguji heterokedastisitas:



Berdasarkan gambar diatas pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan tidak ada pola yang jelas. Sehingga jika dilihat dari gambar tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan permodelan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan bantuan SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.935	4.951		.593	.555
	Budaya Organisasi	.527	.111	.499	4.759	.001
	Lingkungan Kerja	.195	.082	.248	2.367	.021

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear berganda adalah sebagai berikut
Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:
 $Y=2.935+0,527+0,195$

- Nilai konstanta sebesar 2,935 menunjukkan nilai rata-ratabvariabel kinerja pegawai
- sebesar 2,925 dengan ketentuan nilai variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja bernilai konstan dan *ceteris paribus*.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,527 atau sebesar 52,7% menunjukkan setiap perubahan variabel Budaya Organisasi sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo sebesar 52,7%.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,195 atau sebesar 19,5% menunjukkan setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo sebesar 19,5%.

3.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai. Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan nilai t-tabel. Jika t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_A diterima yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka H_0 diterima dan H_A ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.668 (lihat lampiran). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 29 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.935	4.951		.593	.555
	Budaya Organisasi	.527	.111	.499	4.759	.001
	Lingkungan Kerja	.195	.082	.248	2.367	.021

Berdasarkan tabel hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung $4,759 > t$ - tabel 1,668 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. (Y). (H_1 diterima)
- Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung $2,367 > t$ - tabel 1,668 dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. (Y). (H_2 diterima).

3.4. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian model regresi (simultan) pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian simultan (Uji F) dengan bantuan SPSS 29 ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.198	2	118.599	23.317	<.001 ^b
	Residual	330.610	65	5.086		
	Total	567.809	67			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai F-hitung penelitian ini sebesar 23.317. Sedangkan nilai F-tabel pada tingkat signifikan 5 dan derajat bebas pembilang (df1 sebesar K (Jumlah variabel bebas) = 2 dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar $n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$ adalah 3,13 jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari F-tabel sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Hal yang sama pula dapat dilihat pada tingkat signifikansi, yakni nilai probabilitas yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05. Sehingga dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo.

3.5. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0-100. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.400	2.25529

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,400 atau sebesar 40,0%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 40,0% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sementara untuk sisanya sebesar 60,0% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak masuk model penelitian ini.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo dapat di bentuk melalui variabel Budaya Organisasi. Hal ini mengkonfirmasi faktor-faktor dari Budaya Organisasi sebagai sekumpulan nilai-nilai yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan Pegawai. Ikatan yang kuat ini dapat memotivasi Pegawai untuk memberikan daya dan upayanya secara maksimal sehingga Kinerja Pegawai dapat menjadi maksimal. Menurut Robbins (2012), menemukan beberapa tujuan budaya organisasi sebagai berikut, membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain, menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi, mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu, dan menjaga stabilitas organisasi.

Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Malale, et.al.2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang kecil terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo masih dipengaruhi sebagian besar oleh lingkungan kerja yang negatif. Sehingga mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo bersarkan hasil presentase penelitian ini sebesar 40%, hal ini menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 40% sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai seharusnya dapat meningkatkan kembali kinerjanya dengan memperhatikan penilaian kinerja yang diukur melalui keberhasilan kinerja berupa kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, kualitas hasil tugas yang dikerjakan oleh Pegawai, ketepatan waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan, dan penggunaan biaya yang efektif. Penting untuk membangun budaya organisasi yang mendukung dan lingkungan kerja yang positif guna mendorong kinerja pegawai yang optimal. Hal ini melibatkan perhatian terhadap nilai-nilai, norma, kepemimpinan, kolaborasi,

penghargaan, dan fasilitas yang diberikan dalam konteks budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang mendukung dan memotivasi pegawai dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan, peluang pengembangan, dan pengakuan akan menginspirasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak memperhatikan keterlibatan atau lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. Adanya pengaruh dalam penelitian ini diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo. Adanya pengaruh dalam penelitian ini diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan oleh pegawai Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dan Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo.

REFERENSI

- [1] Basri, A. (2022.). Pengaruh Pelayanan Publik, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Kota Lubuklinggau. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/senashtek>
 - [2] Budaya, A., Dalam, O., Prestasi, M., Pegawai, K., Uin, A., Palu, D., Jismin, J., Nurdin, N., Rustina, R., & Islam, M. P. (2022). UIN DK 20. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>
 - [3] Ekombis Review -Jurnal, J., Ekonomi, I., Bisnis, D., Maryadi, Y., & Yulia Misrania,); (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v1i1>
 - [4] Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.718>
 - [5] Kambey, J. P., & Manengkey, J. J. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 378–389. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>
 - [6] Kenedi, J., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2022). The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance. In *International Journal of Educational Review. Law And Social Sciences |IJERLAS*.
 - [7] Magister Manajemen Universitas Batanghari, P., Zahari, M. M., & Hapsara, O. (2022.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. 8(1), 1126–1130. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1112>
 - [8] Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
 - [9] Marjohan, L., Englita, M. L., & Jurnal, J. (2023). Terbit online pada laman web jurnal: <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 7(1). <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>
 - [10] Rudolf Malale, M., Dotulong, L. O., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mega Tbk Cabang Manado The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On The Performance Of Employees Of Pt. Bank Mega Tbk Branch Office Manado. In 845 *Jurnal EMBA (Vol. 8)*.
-