



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP2D MAKASSAR

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Organizational Culture at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar

Ichsan Kurniadi^{1*}, Firman Menne², Muh. Kafrawi Yunus²

¹PT PLN Persero UP2D Makassar

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: icc4nk@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data diperoleh dari observasi, dokumentasi, dan kuesioner yang disebar kepada 75 pegawai tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, dengan nilai P value masing-masing kurang dari 0.050. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (P value > 0.050). Sementara itu, motivasi kerja dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai P value masing-masing kurang dari 0.050. Selain itu, budaya organisasi terbukti dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai P value masing-masing 0.007 dan 0.015, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and work motivation on employee performance through organizational culture at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. This study used a quantitative approach with a survey method, data were obtained from observation, documentation, and questionnaires distributed to 75 permanent employees. The results of the study indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on organizational culture, with P values of less than 0.050 each. However, the work environment does not have a significant effect on employee performance (P value > 0.050). Meanwhile, work motivation and organizational culture are proven to have a positive and significant effect on employee performance, with P values of less than 0.050 each. In addition, organizational culture is proven to mediate the influence of the work environment and work motivation on employee performance. The test results show a positive and significant effect with P values of 0.007 and 0.015 respectively, indicating that organizational culture plays an important role in improving employee performance through the influence of the work environment and work motivation.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang

bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Menurut Huseno (2017:86) kinerja diartikan

sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Kafrawi (2019), kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi yang harus dimiliki oleh pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Luthans (2012:249) bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut.

Salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah manajemen sumber daya manusia; ini adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada aspek sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017), manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan kontribusi karyawan. Tugas MSDM adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai penentu keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja dalam suatu organisasi atau unit kerja. Dengan kata lain, pelaku-pelaku organisasi sangat berhubungan dengan keberhasilan atau kegagalan organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dalam suatu perusahaan. Tidak peduli bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun dengan visi yang berbeda untuk membantu manusia, mereka dikelola dan diawasi oleh manusia untuk mencapai misinya. Oleh karena itu, manusia merupakan elemen strategis dalam semua operasi perusahaan. Karena manusia adalah penggerak dan penentu jalan suatu organisasi, organisasi harus memberikan arahan yang mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah lingkungan kerjanya. Jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung kerjanya, mereka akan menjadi malas dan cepat lelah, sehingga kinerja mereka akan rendah (Bambang, 2011). Menurut (Nitisemito, 2008) lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan seperti kebersihan, musik, dan sebagainya. Sedarmayanti (2011) menjabarkan bahwa lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat, bahan, dan

lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengatur kerja, baik secara individu maupun kelompok.

Motivasi berasal dari sikap (attitude) karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Motivasi adalah kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki perspektif mental yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka (Sofyan, Prasada, & Akbar, 2020). Menurut Hadari (2003), motivasi didefinisikan sebagai dorongan atau kehendak yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi hanya ditujukan kepada karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi agar mereka berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Orang akan berusaha keras untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan dari pekerjaan mereka. Hakim (2019).

Budaya organisasi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di mana budaya organisasi menentukan bagaimana setiap pekerja berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi adalah kesempatan untuk membangun sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku, diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan tantangan saat ini dan di masa depan. Menurut Fahmi Irham (2016), budaya organisasi telah lama ada dan ditentukan dalam kegiatan kerja untuk mendorong karyawan dan pengelola perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang baik.

Sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena setiap karyawan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya, kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual. Menurut Risky, Nurul, dan Achmad (2019), manajemen memiliki kemampuan untuk menilai kinerja setiap karyawan secara individual. Kinerja, menurut Sulaksono (2015), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan diukur sebagai tingkat produktivitas karyawan dalam industri tertentu. Kinerja karyawan sangat penting dalam setiap industri untuk melindungi konsistensi produktivitas industri dan organisasi agar selaras dengan visi dan misi industri (Putra & Laily, 2019).

PT PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bekerja di bidang ketenagalistrikan, mulai dari pengoperasian pembangkit listrik hingga penyediaan listrik kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. PT PLN adalah satu-satunya perusahaan publik yang mengatur dan memastikan sistem distribusi energi listrik di seluruh wilayah Indonesia dari Sabang hingga Merauke. Dengan luas 5.193.250 km², Indonesia adalah salah satu negara terluas di dunia. Di antara negara-negara di dunia dengan jumlah penduduk terbanyak keempat adalah Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2023 diperkirakan mencapai 278,8 juta jiwa, menurut proyeksi Badan Pusat Statistik (BPS). Dalam memenuhi kebutuhan energi Indonesia akan sulit bagi PT PLN karena wilayahnya yang luas dan populasi yang besar. Tercatat masih ada 140 desa yang belum tersentuh listrik, paling banyak di Indonesia bagian timur. PT PLN saat ini sedang berusaha untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dengan Program

35.000 MW, proyek pemerintah untuk membangun pembangkit listrik dengan kapasitas 35.000 MW. Tujuan dari program ini adalah untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Indonesia. Ini pasti akan berdampak besar pada pertumbuhan ekonomi di wilayah di luar Jawa yang sebelumnya kekurangan pasokan listrik.

PLN dibagi menjadi beberapa unit untuk menangani pembangkitan, penyaluran (transmisi), pengaturan beban, dan pengaturan distribusi kepada pelanggan. Untuk memenuhi tugas tersebut PT PLN (Persero) memiliki unit pelaksana UP2D Makassar yang mengawasi jaringan distribusi tenaga listrik 20 KV di wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. Setiap organisasi, termasuk PT. PLN (Persero) UP2D Makassar, menganggap kinerja karyawan sangat penting. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena baik buruknya kinerja akan mempengaruhi produktivitas operasi perusahaan, masalah kinerja juga menjadi perdebatan penting dalam aktivitas bisnis.

Krisis energi listrik yang terjadi pada beberapa wilayah kerja PT PLN (Persero) UP2D Makassar pada akhir tahun 2023 lalu menjadi alasan kuat dalam penelitian ini. Pemadaman listrik bergilir masih sering terjadi di Kota Makassar dan sejumlah daerah di Sulawesi Selatan (Sulsel) meskipun sudah mulai masuk musim hujan, PLN menyebut pemadaman terpaksa harus dilakukan karena pasokan listrik berkurang (Abadi Tamrin – detikSulsel 2023). Peran pegawai PT PLN UP2D Makassar untuk melaksanakan pemadaman bergilir sangat dirasakan oleh pelanggan di seluruh wilayah kerja PLN di Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara dan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kinerja pegawai yang baik diharapkan saat terjadi krisis energi dimasa mendatang pemadaman bergilir dapat dikendalikan dengan baik bahkan tanpa harus melakukan pemadaman bergilir yang mungkin akan dirasakan masyarakat luas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

2. METODE

Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, dan budaya organisasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Populasi dan Sampel Populasi penelitian adalah 75 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Makassar. Penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu semua karyawan menjadi sampel. Teknik Pengumpulan Data Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi: Observasi: Pengamatan terhadap gejala yang ada, Wawancara: Pengumpulan data melalui tanya jawab, Dokumentasi:

Pengumpulan data dari arsip dan dokumen terkait, Kuesioner: Pengumpulan data menggunakan angket tertutup dengan skala Likert 1-5. Teknik Analisis Data Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 4.0. Proses analisis terdiri dari dua tahap utama: Model Pengukuran (Outer Model): Melakukan uji validitas (convergent validity, AVE, discriminant validity) dan reliabilitas (composite reliability ≥ 0.7), Model Struktural (Inner Model) dan Uji Hipotesis: Evaluasi model struktural menggunakan R-square untuk variabel dependen, Q-square untuk predictive relevance, serta uji t untuk menguji hipotesis. Hipotesis diterima jika nilai T statistik $>$ T tabel 1,96 (α 5%). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dan mengonfirmasi teori yang ada melalui model SEM.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Karakteristik Responden

Dari analisis karakteristik responden berdasarkan hasil pengisian kuesioner, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah pegawai fungsional atau staff, sebanyak 71% dari total 75 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang terlibat dalam penelitian ini memiliki posisi yang berhubungan langsung dengan operasional dan tugas-tugas teknis dalam organisasi. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (85%), yang mencerminkan proporsi dominasi gender dalam organisasi ini. Dalam hal usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 26-35 tahun (81%), yang menunjukkan bahwa pekerja di PT. PLN (Persero) UP2D Makassar didominasi oleh individu yang relatif muda dan berada dalam fase produktif dalam karier mereka. Hal ini bisa mempengaruhi tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai, karena usia muda seringkali dikaitkan dengan energi dan potensi tinggi dalam beradaptasi dengan perubahan.

2) Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji reliabilitas dan validitas dalam model pengukuran menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik. Berdasarkan uji reliabilitas, baik nilai Cronbach's alpha maupun composite reliability untuk semua konstruk menunjukkan angka yang lebih besar dari 0.70, yang berarti semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan. Validitas konvergen juga menunjukkan hasil yang baik dengan semua nilai loading factor lebih besar dari 0.70 dan Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0.50, yang menandakan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik. Selain itu, validitas diskriminan juga diperoleh dengan baik, di mana setiap indikator memiliki nilai cross loading lebih besar dari 0.70 dibandingkan dengan indikator lainnya dalam konstruk yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dapat dibedakan dengan jelas dari konstruk lainnya, yang penting untuk menjaga validitas hasil penelitian.

3) Analisis Model Struktural (Inner Model)

Hasil dari model struktural menunjukkan bahwa R-square dan R-square adjusted yang diperoleh untuk kedua variabel dependen, yaitu budaya organisasi dan kinerja pegawai, menunjukkan nilai yang cukup tinggi, masing-masing sebesar 0.744 dan 0.794. Ini mengindikasikan bahwa model yang dibangun memiliki daya jelaskan yang signifikan, di mana hampir 80% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya interaksi antara variabel-variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi.

4) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua hubungan antar variabel dalam model dapat diterima, namun beberapa hubungan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hipotesis 1 dan 2 yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap budaya organisasi menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai T-statistic untuk kedua hubungan ini lebih besar dari 1.67, dan P-value masing-masing lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam faktor-faktor lingkungan kerja dan motivasi dapat memperbaiki atau membentuk budaya organisasi yang lebih kuat, yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis 3 yang menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dengan nilai P-value 0.335 dan T-statistic 0.965. Ini berarti bahwa meskipun lingkungan kerja mungkin memengaruhi budaya organisasi, pengaruh langsungnya terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini tidak terdeteksi. Hal ini bisa menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih berperan melalui budaya organisasi sebagai mediator.

Hipotesis 4 dan 5 yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai T-statistic yang lebih besar dari 1.67 dan P-value yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan bahwa faktor-faktor internal, seperti motivasi dan budaya organisasi yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

5) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian pengaruh tidak langsung juga menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil uji menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi. Nilai T-statistic untuk kedua pengujian pengaruh tidak langsung ini lebih besar dari 1.67 dan P-value lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi bertindak sebagai mediator yang kuat dalam pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa meskipun lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi

kinerja secara langsung, pengaruh mereka akan lebih efektif jika melalui peningkatan budaya organisasi yang positif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pentingnya budaya organisasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, bagi PT. PLN (Persero) UP2D Makassar, pengelolaan budaya organisasi yang lebih baik perlu menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai rekomendasi, perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan yang meningkatkan interaksi antar pegawai, memperkuat nilai-nilai yang mendukung kolaborasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti bahwa tidak hanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang penting untuk kinerja pegawai, tetapi juga peran budaya organisasi yang menjadi faktor penghubung antara keduanya. Oleh karena itu, setiap kebijakan atau program yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor ini sebagai bagian dari strategi yang lebih besar

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Budiyono, A., & Sutarto, H. Y. (2004, May). Controller design for a VTOL Aircraft: a case study of coefficient diagram method application for a time-varying system. In *Regional Conference on Aeronautical Science, Technology and Industry*, Bandung.
- Danang Sunyoto, S. H., Se, M. M., & Fathonah Eka Susanti, S. E. (2015). *Manajemen pemasaran jasa*. Media Pressindo.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). Pengaruh Product Differentiation Terhadap Keputusan Pembelian Piranti Lunak Jasa Pendidikan PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(2018).
- Ghozali, Prof. Drs. H. Imam, M.Com., Ph.D.Ak., 2014. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk penelitian Empiris*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Menggunakan Program SmartPLS 3.2*. 9. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Huseno, T. (2017). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Pemoderasi Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Padang)*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 19(2), 315-322.
- Iqbal, A. (2023). *Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya "AKHLAK" Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di PT PLN (Persero) UP3 Cianjur)* (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan).
- Kafrawi Yunus, M. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Bosowa Semen*.
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Tesis. UNY).
- Mathis, Robert L, Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Özsoy, T., & Saydam, A. C. (2000). Acidic and alkaline precipitation in the Cilician Basin, north-eastern Mediterranean Sea. *Science of the Total Environment*, 253(1-3), 93-109.
- Sam, H., Suardi, A., & Adil, A. (2023). *Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1327-1336.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (3rd ed.). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). *Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah*. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 44-55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. pearson.
- Mulyadi, M. R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dispatcher Pt. Pln (Persero) UP2D Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Nitisemito 1996. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Novira, A., Patima, P., & Syisnawati, S. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19*. *Alauddin Scientific Journal of Nursing*, 2(2), 93-105.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Utomo, J. S., Sukoco, R., Galih, A., & Salasia, S. I. O. (2006). *Peranan Buah Mengkudu (Morinda Citrifolia) Terhadap Aktivitas Fagositosis Leukosit Polimorfonuklear Tikus (Rattus Noroegicus) Yang Diberi Diet Lemak Tinggi the Effect of Mengkudu (Morinda Dtrifolia Linn.) to the Phagocytose Activity of Polymorphonuclear L*. *Jurnal Peternakan*, 3(2).
- Yoyo, Y. (2018). *Pengaruh Bahasa Arab Terhadap Identitas Sosio-Kultural dan Keagamaan Masyarakat Koptik di Mesir*. *Center of Middle Eastern Studies (CMES)*, 10(1), 1-14.. Jakarta. Salemba Empat