

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KABUPATEN TULUNGAGUNG

Dwi Danar Ibrahim

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
dwidanaribrahim@gmail.com*

Dosen Pembimbing:
Desi Tri Kurniawati

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effect of organizational culture, work environment, and work motivation on employees. This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis. The population in this study consisted of all employees of Bappeda Tulungagung Regency totaling 76 employees. Validity and reliability tests were carried out to test each research item variable. Based on calculations using the SPSS 25 program. The results showed that Organizational Culture (X1), Work Environment (X2), and Work Motivation (X3) had a significant simultaneous and partial effect on Employee Performance (Y). in this study it is also known that the coefficient of determination (R²) Adjusted R square variable Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation has an influence of 38% in influencing employee performance, while the remaining 62% is influenced by other variables not discussed in this study so that for research then use other variables outside of this study. This study implies that the factors of an organization are influenced and can be improved through the variables of organizational culture, work environment, and work motivation.

Keywords: *organizational culture, work environment, work motivation, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini terdiri seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 76 pegawai. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji setiap item variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) Adjusted R square variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebanyak 38% dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga untuk penelitian selanjutnya memakai variabel lain diluar penelitian ini. Dalam studi ini mengimplikasikan bahwa faktor kinerja suatu organisasi dipengaruhi dan dapat ditingkatkan melalui variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kata Kunci: *budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sehingga organisasi perlu untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan yang menunjang sumber daya manusia untuk mencapai potensi terbaiknya (Saretta, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) salah satunya berperan untuk pengintegrasian antara organisasi dengan pegawai dalam hal menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) agar dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan bagi keduanya apabila organisasi memiliki kinerja yang baik bahkan melampaui target yang ditetapkan sebelumnya, salah satu faktornya adalah dari hasil pengintegrasian kebutuhan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan pegawai menjadi termotivasi karena terpenuhinya kebutuhannya (Lavinda, 2020).

Tentunya dalam mendukung kinerja pegawai yang baik dibutuhkan budaya organisasi yang kuat dan diyakini oleh semua pegawai sebagai pedoman dalam berperilaku dan memecahkan masalah dalam organisasi. menurut Robbins (2015) budaya organisasi memiliki pengaruh dalam pencapaian dan keberhasilan tujuan suatu organisasi dengan adanya budaya organisasi baik dalam suatu perusahaan akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja menjadi salah satu pendukung terciptanya kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. dengan cara memperhatikan dan menyediakan lingkungan fisik dan non fisik yang dapat membuat nyaman para pegawai. Menurut Affandi (2018) lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada pegawai maka oleh karena itu organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik agar pegawai lebih termotivasi.

Motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Artinya seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja ketika menerima dorongan dari dalam diri atau dari luar yang dapat memicu semangat yang lebih besar untuk bekerja dan mencapai apa yang di inginkan.

Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan melalui penelitian terdahulu seperti penelitian mengenai budaya organisasi oleh Ilham, Adolfina, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara dengan hasil variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan melalui penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dari Deni, Lidya, dkk (2020) dengan judul *The Influence of Motivation, Communication, and The Work*

Environment on Employee Performance at PT Samudera Raya Berjaya dengan hasil variabel motivasi, variabel komunikasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan melalui penelitian terdahulu seperti penelitian mengenai motivasi dari Setyo, Ady, dkk (2017) yang berjudul *The Impact Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange (IDX)* dengan hasil motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Wali kota melalui Sekretaris Daerah (Kuncoro, 2021). Guna meningkatkan pembangunan yang berada di daerah Indonesia Bappeda

tersebar di seluruh kota/kabupaten yang berada di Indonesia. Salah satu pendirian Bappeda yang juga sebagai tempat penelitian ini adalah Bappeda Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan pengamatan peneliti saat melakukan survey tempat dan berdiskusi dengan salah satu pegawai di Bappeda Kabupaten Tulungagung terdapat beberapa fakta yang ditemukan bahwa terdapat penurunan aspek kedisiplinan pada pegawai seperti tingkat absensi kehadiran kerja yang menurun pada beberapa bidang yang terdapat di Bappeda Kabupaten Tulungagung sehingga menyebabkan performa kinerja pegawai menurun yang berdampak tidak terpenuhinya SKP yang dibuat sebelumnya. Selain berdampak pada kinerja pegawai, penurunan absensi maupun ketidakdisiplinannya masuk kerja tepat waktu juga mencerminkan penerapan nilai maupun norma yang terdapat pada Bappeda masih cukup rendah dan dianggap hanya sebagai permasalahan yang biasa saja namun hal tersebut akan menjadi permasalahan yang cukup besar nantinya apabila tidak segera di perbaiki.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Sudaryono (2017) budaya organisasi didefinisikan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam hal ini dinamika dalam budaya organisasi dapat diartikan sesuatu hal yang dianggap penting dalam organisasi yang harus dipertahankan dan bukan hal bersifat berubah-ubah. Sedangkan menurut Ernawan (2011) budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi adalah sebuah nilai-nilai, sistem makna bersama yang dianut oleh pegawai yang dapat mempengaruhi

cara bertindak sebagai pedoman untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Afandi (2016) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016) motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang

manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018). Sedangkan menurut Amir (2015) kinerja merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau sesuatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang

dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*.

Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

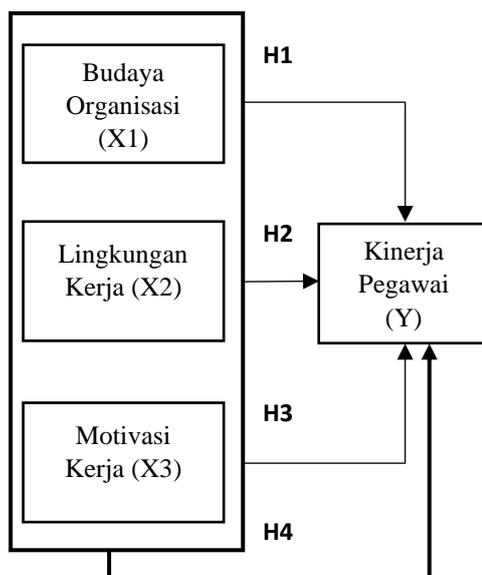
H1: Terdapat pengaruh positif signifikan variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

H2: Terdapat pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

H3: Terdapat pengaruh positif signifikan variabel motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

H4: Terdapat pengaruh positif signifikan variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Adapun model hipotesis yaitu:



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan memakai pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu Zulganef (2018).

Objek penelitian ini bertempat pada Bappeda Kabupaten Tulungagung di Jl. Ahmad Yani Timut No. 37 Tulungagung. memiliki pegawai berjumlah 76. Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan pada seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Tulungagung. Jenis pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini memakai *sampling total* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel Sugiyono (2017). Dengan menggunakan teknik *sampling total* didapatkan sampel berjumlah 48 responden.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan Skala Likert yang disebarakan kepada pegawai Bappeda

Kabupaten Tulungagung. selain itu, data sekunder yang digunakan adalah melalui jurnal, buku, arsip penting instansi dan artikel dari internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

Pengujian data menggunakan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas selain itu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan alat statistik SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan Uji Validitas menghasilkan bahwa item dari setiap variabel penelitian valid dan dapat di pergunakan untuk mengukur variabel penelitian. Selain itu Uji Reliabilitas menghasilkan bahwa item dari setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian untuk meneruskan data terdistribusi normal atau tidak dapat yaitu menggunakan *Sample Kolmogorov-Smirnov*, menghasilkan nilai signifikansi $0,200 \geq 0,050$. Dapat dinyatakan bahwa nilai probabilitas signifikan diatas 0,05 maka variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

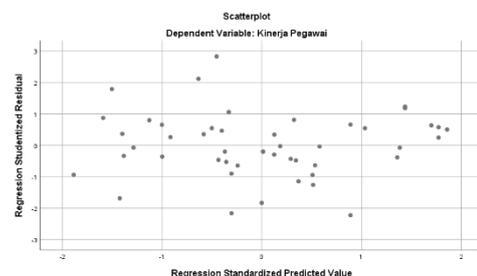
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,920	1,087
Lingkungan Kerja (X2)	0,815	1,226
Motivasi Kerja (X3)	0,761	1,313

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dilihat dari tabel diatas bahwa semua variabel memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang 0,10. Maka hal tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui bahwa titik-titiknya menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients Beta
	B	Std. Error	
Konstanta	10,502	4,194	
X1	0,190	0,081	0,282
X2	0,138	0,68	0,258
X3	0,364	0,137	0,350

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,502 + 0,190 X1 + 0,138 X2 + 0,364 X3$$

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda didapatkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,380. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi sebesar 38% oleh variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan

Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebanyak 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

Variabel Independen	T _{hitung}	Sig
Konstanta	2,504	0,016
Budaya Organisasi (X1)	2,354	0,023
Lingkungan Kerja (X2)	2,025	0,049
Motivasi Kerja (X3)	2,657	0,011

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas akan didapat hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Uji T antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan T hitung sebesar 2,354 dan nilai signifikansi sebesar 0,023. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, sehingga H1 diterima.
2. Uji T antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan T hitung sebesar 2,025 dan nilai signifikansi sebesar 0,049. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, sehingga H2 diterima.

3. Uji T antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan T hitung sebesar 2,354 dan nilai signifikansi sebesar 0,016. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, sehingga H3 diterima.

Uji F

Dari perhitungan analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai F hitung $10,585 > F$ tabel 2,82. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan dari semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). juga berarti fungsi regresi tepat dapat digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini Hipotesis 1 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilham, dkk (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Suci, Mauli (2021) menunjukkan hasil yang sama bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil Uji T bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat terjadi karena sebagian besar pegawai mengetahui dan memahami aturan yang harus dipatuhi dan diterapkan bersama-sama untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai maupun tujuan dalam organisasi sehingga Bappeda Kabupaten Tulungagung perlu mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini Hipotesis 2 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deni, Lidya dkk. (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu sejalan penelitian yang dilakukan oleh Syifa, Agus (2018) menunjukkan hasil yang sama bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil Uji T bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat terjadi karena terdapat hubungan pegawai dengan atasan lingkungan kerja yang terdapat pada Bappeda lebih bersifat seperti keluarga yang lebih menunjukkan hubungan yang kolaboratif misalnya dalam hal bekerja para pegawai selalu saling membantu sama lain apa bila terdapat kesulitan dalam suatu pekerjaan dan tidak cenderung untuk berkompetisi dalam suatu pekerjaan.

oleh sebab itu Bappeda Kabupaten Tulungagung perlu untuk mempertahankan lingkungan kerja ini dengan cara selalu menjaga hubungan yang hangat antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini Hipotesis 3 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sandi, Satria (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuan, Ekhsan (2021) menunjukkan hasil yang sama secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil Uji T bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat terjadi pegawai memiliki semangat dan tertantang akan tugas yang diberikan. Artinya para pegawai

memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja lebih baik lagi yang mana ini sesuai dengan komitmen perusahaan yang memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini dikarenakan motivasi dalam diri yang begitu tinggi dari pegawai ketika bekerja menjadi suatu bekal yang kuat untuk bekerja dengan baik. Dengan begitu Bappeda Kabupaten Tulungagung harus mempertahankan semangat tinggi yang dimiliki para pegawai dengan cara memperhatikan dan memenuhi apa yang menjadi kebutuhan para pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini Hipotesis 4 dapat diterima. berdasarkan nilai *Adjusted R square* (Koefisien Determinasi) variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh sebanyak 38% dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebanyak 62% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, didapatkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang terbentuk maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang dimiliki oleh

pegawai maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin baik Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, M. F., 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- BPS, 2021. *Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Tulungagung Menurut Lapangan Usaha Tahun 2020*, Tulungagung: BPS.
- Busro, M., 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Creswell, J. W., 2016. *Research Design*. Yogyakarta: Pustaka Belajar .
- Enny, M., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ernawan, E. R., 2011. *Budaya Organisasi dalam Prespektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta .
- Fahmi, I., 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ganyang, M. T., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.

- Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Humas Protokol Tulungagung, 2020. *Pemkab Tulungagung Dapat Penghargaan Iga 2020*. [Online] Available at: <http://bagianprotokol.tulungagung.go.id/pemkab-tulungagung-dapat-penghargaan-iga-2020/> [Accessed 26 March 2021].
- Kuncoro, H., 2021. *Bappeda; Pengertian, Dasar Hukum, Fungsi, Beserta Peranannya*. [Online] Available at: <https://www.jojonomic.com/blog/bappeda/> [Accessed 24 March 2021].
- Lavinda, 2020. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. [Online] Available at: <https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perusahaan/> [Accessed 26 Januari 2021].
- Luthans, F., 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S., 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nitisemito, A. S., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia .
- Pasolong, H., 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J., 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM..* Bandung: Alfabeta.
- Rianse, U., 2008. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., 2015. *Perilaku Organisasi*. 16 ed. Jakarta : Salemba Empat .
- Saretta, I. R., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi*. [Online] Available at: <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapai-target-organisasi#:~:text=Sumber%20daya%20manusia%20merupakan%20salah,daya%20yang%20lain%20telah%20terpenuhi.> [Accessed 22 march 2021].
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakara: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. & Bougie, R., 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: PT Mitra Wacana Media.
- Sudaryono, 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuni, D., 2018. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretariat dan Manajemen*, Volume 2.
- Tika, P., 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H., 2013. *Manajeme: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi, 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Zulganef, 2018. *Meetode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.