

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo

Muhammad Anwar Jazuli¹, Mutinda Teguh Widayanto^{2*}, Agustina Pujiastuti³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga¹²³
Email : mutindateguh@upm.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai bisa terlaksana dengan maksimum jika keadaan terpenuhi dengan benar. Salah satu faktor agar meningkatkan kinerja yaitu dengan budaya organisasi, motivasi serta lingkungan kerja yang memadai. Percobaan ini untuk mengetahui dampak budaya organisasi, motivasi serta lingkungan kerja melalui simultan, parsial serta mengetahui variabel dominan kepada kinerja. Metode percobaan ini ialah kuantitatif melalui pendekatan asosiatif kausal. Populasi percobaan ini ialah semua pegawai yang berjumlah 80 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Sampel sebanyak 80 responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan diselesaikan melalui teknik analisis data melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (*R-Square*) serta uji hipotesis. Hasil percobaan melihat bahwa lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja secara parsial serta simultan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Dampak dominan dalam percobaan ini ialah motivasi kerja.

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

ABSTRACT

*Employee performance can be carried out to the maximum if conditions are properly satisfied. One of the factors in order to improve performance is organizational culture, motivation and an adequate work environment. This experiment is to determine the impact of organizational culture, motivation and work environment through simultaneous, partial and knowing the dominant variable on performance. This experimental method is quantitative through a causal associative approach. The experimental population is all employees, totaling 80 employees. The sampling technique uses saturated sampling. A sample of 80 respondents. Data were collected through questionnaires and completed through data analysis techniques through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, coefficient of determination (*R-Square*) and hypothesis testing. The experimental results show that the physical work environment and work motivation partially and simultaneously have a significant impact on employee performance. The dominant impact in this experiment is work motivation.*

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



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki kontribusi penting bagi nilai perusahaan atau lembaga dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidupnya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, maka diharapkan sumber daya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi *Human Capital Investment (HCI)*. Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Yoyo et al., 2018). Sebaliknya, sumber daya manusia dapat pula menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan tidak efisien dalam berbagai bentuk. Untuk itu perlu perhatian kepada manusia yang merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Busro, 2018). Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Bukan hanya kompensasi, Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja pegawai yang tinggi di dalam perusahaannya. (Yoyo et al., 2018), Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkannya.

Dan tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari (Yoyo et al., 2018). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Perumda Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo merupakan perusahaan badan usaha (BUMD) yang bergerak memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan dibidang air minum yang diharapkan memenuhi kebutuhan konsumen secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pemimpin perusahaan sangat berperan dalam



menerapkan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja agar meningkatkan kinerjanya.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo ? Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo? Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Busro, 2018). Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Afandi, 2012). Ada lima indikator dalam budaya organisasi yaitu: 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian. 4. Performa 5. Orientasi tim (Edison, 2022).

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Yoyo et al., 2018). Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkannya. Terdapat lima indikator dalam motivasi diantaranya adalah. 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan keaktualisasi diri (Juni, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari (Yoyo et al., 2018). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Enny, 2019). Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.



Terdapat enam indikaor dalam lingkungan kerja diantaranya: 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran udara 5. Suara 6. Keamanan (Yoyo et al., 2018).

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Yoyo et al., 2018). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2019). Ada empat indikator dalam penelian ini diantaranya adalah 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas (Edison, 2022).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Yatiningrum et al., 2016) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan kerja, Komunikasi kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo”. Yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dedi Wahyudi & Tupti, 2022) dengan berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” hasil menampakkan jika budaya organisasi serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Harumanu Feel et al., 2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih “ dan penelitian yang dilakukan oleh (L Asi et al., 2021) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen universitas negri gorontalo” Yang menyatakan semua variabel bebas berpegaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis

H1: Budaya Organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

3. METODOLOGI

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau jasa data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini diperoleh melalui tanggapan responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo. Dan data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo seperti struktur organisasi perusahaan, sejarah, visi dan misi serta data pegawai. Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi (Sugiyono, 2019). Elemem populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang



merupakan unit yang diteliti. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo sebanyak 80 orang. Untuk mendukung hasil penelitian, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis, dan data penelitian dengan menggunakan statistik dan dalam pengolahannya menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS) v.20.0*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	X1	X2	X3	Y r hitung	r tabel 5%	Keterangan
1.	0,782	0,841	0,863	0,662	0,219	Valid
2.	0,962	0,915	0,894	0,824	0,219	Valid
3.	0,974	0,984	0,917	0,961	0,219	Valid
4.	0,964	0,933	0,920	0,817	0,219	Valid
5.	0,912	0,902	0,874		0,219	Valid
6.			0,643		0,219	Valid

Sumber : data diolah SPSS 2023

Berdasar hasil diatas tampak skor r hitung > r tabel hingga konsep pengukuran variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja valid serta tiap-tiap item menampakkan skor ada diatas r tabel = 0,219.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas:

Variabel	Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
(X1)	5 item	0,964	0,70	Reliabel
(X2)	5 item	0,963	0,70	Reliabel
(X3)	6 item	0,931	0,70	Reliabel
(Y)	4 item	0,832	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 2023

Berdasar tabel 2 diatas tampak jika seluruh variable punya skor *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dibandingi 0,70 maka bisa diambil simpulan jika angket didalam penelitian sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No	Asymp. Sig. (2-tailed)	ketentuan	Keterangan
1.	0,080	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: data diolah SPSS 2023



Berdasar tabel 6 diatas tampak skor signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) setinggi 0,080 > 0,05. Maka uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas bisa diambil simpulan jika data berdistribusi normal. Dengan begitu perkiraan atau syarat normalitas didalam model regresi sudah terlengkapi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	1.052	< 10	Tidak Multikolinieritas
Motivasi	1.050	< 10	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan kerja	1.003	< 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber: data diolah SPSS 2023

Berdasar tabel 7 di atas tampak skor VIF kedua variabel yakni budaya organisasi (1,052), serta motivasi (1,050), serta lingkungan kerja(1.003), semua ini menampakkan jika seluruh variable independen punya skor VIF < 10. Maka bisa dinyatakan tak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,134	>0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi	0,418	>0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,730	>0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS 2023

Berdasar tabel 9 perolehan uji glejser bisa diberi makna jika di didalam pengamatan regresi tak mengalami tanda heteroskedastisitas, semua ini bisa diketahui dari skor signifikan variabel Budaya Organisasi (X_1) setinggi 0,134, serta variabel Motivasi (X_2) 0,418, serta variabel (X_3) setinggi 0730 Hal itu menampakkan jika tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memberi dampak variabel dengan skor Abs_Res, disebabkan skor probabilitas signifikannya diatas 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	3.532	Hubungan Positif
Budaya Organisasi	.239	Hubungan Positif
Motivasi	.238	Hubungan Positif
Lingkungan kerja	.162	

Sumber: data diolah SPSS 2023

$$Y = 3,532 + 0,239x_1 + 0,238x_2 + 0,162x_3 + e$$



Diketahui nilai konstanta sebesar 3,532 menyatakan jika tidak ada variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan variabel lingkungan kerja (X3) maka akan diperoleh nilai kinerja (Y) 3,523. Koefisien Regresi b_1 (Budaya Organisasi) = 0,239 yang menyatakan jika ada penambahan indikator Budaya Organisasi (X1) sebesar 1 satuan akan meningkatkan tingkat Kinerja (Y) sebesar 0,239 dengan variabel bebas lainnya Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Koefisien Regresi b_2 (Motivasi) = 0,238 yang menyatakan jika ada penambahan indikator Motivasi (X2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan tingkat Kinerja (Y) 0,238 dengan variabel bebas lainnya Budaya Organisasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X3) yang dianggap konstan Koefisien Regresi b_3 (Lingkungan Kerja) = 0,162 yang menyatakan jika ada penambahan indikator Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,162 dengan variabel bebas lainnya berupa Budaya Organisasi (X1), serta Motivasi (X2) yang dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1.	0,339	33,9% berpengaruh

Sumber: data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui besarnya nilai koefisien korelasi $R = 0,604$, nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,364. Nilai ini diperoleh dari penguadratan koefisien korelasi ($0,604 \times 0,604$). Karena penelitian ini menggunakan Regresi Linear berganda, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,339 hal ini berarti 33,9% variabel dependen kinerja dipengaruhi variabel independen budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	.001	< 0,05	Berpengaruh
Motivasi	.000	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	.011	< 0,05	Berpengaruh

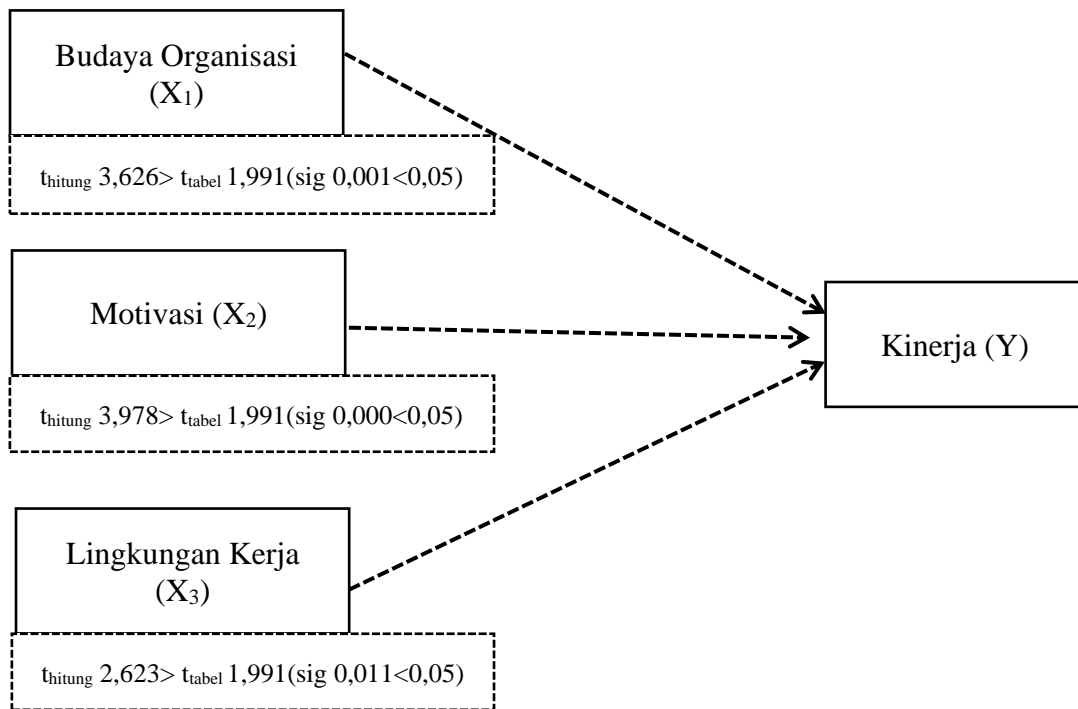
Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas untuk variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai $T_{hitung} 3,626 >$ dari $T_{tabel} 1,991$ dengan nilai Sig t 0,001 karena nilai Sig t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas untuk variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai $T_{hitung} 3,978 >$ dari $T_{tabel} 1,991$ dengan nilai Sig t 0,000 karena nilai Sig t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil



perhitungan tabel diatas untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai T_{hitung} 2,623 > dari T_{tabel} 1,991 dengan nilai Sig t 0,011 karena nilai < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel Budaya Organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Simamora & Robin, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Syurya et al., 2019) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-pare". Budaya organisasi tentunya sangat penting dalam perusahaan, budaya yang baik mampu menjaga perusahaan dan pegawai dalam kualitas kinerja yang baik, pada tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi



rata-rata mempunyai jawaban sangat setuju diatas 50%, sebagai budaya organisasi yang ada harus terus dipertahankan.

Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Simamora & Robin, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan, penelitian ini juga sejalan dengan peneliti (Yatiningrum et al., 2016) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo, serta sejalan juga dengan penelitian (Dedi Wahyudi & Tupti, 2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi merupakan faktor penting di dalam perusahaan, dalam meningkatkan kinerja maka harus memberikan motivasi yang baik kepada pegawai dengan memberikan pujian terhadap hasil kerja yang memuaskan dan dengan selalu melibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan agar pegawai merasa diakui dan dihargai dalam bekerja, pada tabel 7 frekuensi nilai paling tinggi 52,5% membuktikan pegawai lebih termotivasi dalam kebutuhan fisiologisnya, untuk itu upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis harus terus dipertahankan.

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simamora & Robin, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan, penelitian ini juga sejalan dengan (Harumanu Feel et al., 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja juga faktor penting di dalam perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan serta betah kerja, oleh karena itu dari segi penarangan ruangan yang harus terang dan pewarnaan cat dinding yang tidak mengganggu saat bekerja, kebersihan tempat bekerja, jauh dari kebisingan suara yang dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, serta keamanan dalam bekerja, dari tabel 8 menunjukkan bahwa jawaban sangat setuju masih dibawah 50%, sebagai kondisi lingkungan kerja maka terus ditingkatkan.



5. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo. Saran yang diberikan untuk penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel dan menambah reverensi penelitian terdahulu guna memperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Pertama). PRENADA MEDIA GRUP.
- Dedi, W., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Enny, M. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Ubhara Manajemen Press.
- Harumanu, N., Herlambang, T., & Rozaid, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Juni, D. (2020). *PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM*. ALFABETA.
- Lisda, Gani, A., & Sukmawati. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen universitas negeri gorontalo. *Journal of Management Science*, 2.
- Simamora, R., & Robin. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STMIK TIME Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(2), 96–107. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. ALFABETA.
- Sujarweni. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 2(3), 175–188.
- Yatiningrum, A., Supriyono, & Ruslan, M. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 4, 1–18.
- Yoyo, S., Aribowo, A., & Ayu Sofiaty, N. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. ANDI.