

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Edi Kurniawan

Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Kurniawan.edi12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine whether organizational culture and work environment have an effect on employee performance. The independent variables in this study are organizational culture and work environment, while the dependent variable is employee performance. The research was conducted on employees of the Darul Ulum Child Welfare Institution, totaling 52 respondents. This type of research is quantitative research. The data collection method used a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that organizational culture and work environment had a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Organizational culture; work environment.*

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi dan kawasan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam riset ini yakni budaya organisasi dan kawasan kerja, sebaliknya variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Riset dilakukan pada karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum yang berjumlah 52 responden. Kategori riset ini yaitu riset kuantitatif. Prosedur pengumpulan informasi memakai kuesioner. Analisis data memakai regresi linier berganda. Hasil riset menampilkan jika budaya organisasi dan kawasan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: Budaya organisasi; lingkungan kerja

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Di zaman yang semakin modern ini, diperlukan pula peningkatan kapabilitas dan keterampilan sumber daya manusia agar tidak tertinggal dengan pesatnya perkembangan teknologi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya semaksimal mungkin. Sumber daya manusia terpenting dalam sebuah organisasi adalah yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan kerja keras kepada organisasi Handoko (2009: 233).

Masalah kinerja Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum sangat mempengaruhi pelayanan yang diberikan kepada Klien/ Pemerlu layanan. Para Klien/ Pemerlu layanan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum dan hasil dari beberapa komentar dan saran Klien/ Pemerlu layanan juga menyampaikan kritik dan saran kepada pelayan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum. Klien/ Pemerlu layanan mengeluhkan pelayanan yang diberikan masih belum sesuai dengan harapan. Sebagaimana staf layanan yang ramah kepada Klien/ Pemerlu layanan, Klien/ Pemerlu layanan menginginkan staf layanan lebih ramah, sehingga sasaran layanan terasa lebih nyaman. Selain itu harapan terakhir adalah pelayanan Klien/ Pemerlu layanan yang mukim atau tinggal di dalam lembaga semakin baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, keyakinan dan kebiasaan yang berinteraksi dengan sistem formal struktur norma perilaku organisasi dalam organisasi. Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2008, 21) secara umum, ada dua bentuk lingkungan kerja yakni;

1. Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik mengacu pada seluruh kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara tidak langsung atau langsung akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja non fisik mengacu pada seluruh situasi yang berhubungan sama hubungan kerja antara pimpinan, Staf/ karyawan dan teman kerja.

METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 58) variabel adalah segala sesuatu yang peneliti tentukan dalam bentuk yang akan dipelajari untuk memperoleh informasi tentangnya dan kemudian menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

2. Variabel Dependen

Kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini merupakan sebuah hasil kerja secara yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan yang ada di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator dari kinerja karyawan yang diukur dengan kualitas pelayanan para karyawan adalah:

- a. Reliabilitas
- b. Daya tanggap
- c. Jaminan
- d. Empati

3. Variabel Independen

Budaya Organisasi (X1) dalam penelitian ini adalah seperangkat nilai dan norma-norma bersama yang diyakini oleh seluruh karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum dan sebagai pembeda dengan organisasi lain. Indikator dari budaya organisasi adalah:

- a. Misi
- b. Konsistensi
- c. Adaptabilitas
- d. Keterlibatan

Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum dalam menjalankan pekerjaannya baik yang berupa fisik maupun non fisik. Indikator dari lingkungan kerja adalah:

- a. Penerangan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan di tempat kerja
- d. Keamanan di tempat kerja
- e. Hubungan Karyawan

4. Populasi dan Sample

Sugiyono (2013: 115) mengemukakan bahwa populasi adalah bidang yang digeneralisasikan, meliputi: objek / tema dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dan kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum dan 52 karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum.

Sugiyono (2013: 116) Sampel merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh Sugiyono (122: 2013) yang menggunakan seluruh anggota populasi. Dalam penelitian ini, karena sampel jenuh digunakan, semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 responden.

5. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Kriteria pengujian uji validitas yaitu dengan menggunakan nilai korelasi dibandingkan dengan 0,3. Jika nilai korelasi lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid (Sugiyono, 2014:126).

6. Uji Reliabilitas

Menurut Yudaruddin (2014:31) reabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila cronbach alpha > 0.60 (Ghozali, 2012:47).

PEMBAHASAN

1. Distribusi Penelitian

Distribusi penelitian yang diwawancarai menggambarkan karakteristik narasumber yang erat kaitannya dengan karakteristik masing-masing narasumber. Dengan kata lain, karakteristik narasumber tentang lingkungan, karakteristik atau ciri khusus dapat meringkas situasi yang diwawancarai. Jumlah total kuesioner yang disebarkan melalui kuesioner adalah 52. Di antara seluruh karyawan Badan Kesejahteraan Sosial Anak Darul Ulum, kuesioner yang dikembalikan berjumlah 48 responden.

2. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menguji alat penelitian yang digunakan salah satunya adalah dengan lulus uji validitas. Tes ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini efektif atau mampu untuk mengukur instrumen yang harus diukur. Jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari $> 0,3$ maka instrumen penelitian dianggap efektif. Begitu pula sebaliknya, jika nilai koefisiennya kurang dari $< 0,3$ maka penelitian tentang uji validitas dianggap tidak valid. Uji efektivitas telah dilakukan terhadap 48 responden. Tabel berikut mencantumkan hasil uji validitas masing-masing variabel.

Tabel 1. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Ket
Y.1	Saya memberikan pelayanan sudah sesuai dengan standart operasional procedure (SOP) yang ditetapkan LKSA Darul Ulum	0,766	0,3	Valid
Y.2	Dalam memberikan pelayanan saya bersikap cepat dan tanggap dalam mendengar keluhan Klien/ Pemerlu layanan	0,555	0,3	Valid
Y.3	Saya selalu memberikan informasi yang jelas terhadap informasi yang dibutuhkan oleh Klien/ Pemerlu layanan	0,443	0,3	Valid
Y.4	Saya selalu memberikan seyuman dan bersikap ramah kepada setiap Klien/ Pemerlu layanan	0,751	0,3	Valid
Y.5	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan para pengujung dan memahami kebutuhan para Klien/ Pemerlu layanan LKSA Darul Ulum	0,775	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2021

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Ket
X1.1	LKSA Darul Ulum memiliki misi yang mendorong karyawannya memberikan pelayanan prima kepada Klien/ Pemerlu layanan	0,730	0,3	Valid
X2.2	LKSA Darul Ulum mendorong setiap karyawannya dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan standart operational procedure (SOP)	0,596	0,3	Valid
X3.3	LKSA Darul Ulum mendorong saya untuk terus meningkatkan pelayanan terhadap Klien/ Pemerlu layanan	0,625	0,3	Valid
X4.4	LKSA Darul Ulum memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan inovasi dalam memberikan pelayanan terhadap Klien/ Pemerlu layanan	0,769	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2021

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Ket
X2.1	LKSA Darul Ulum memiliki penerangan yang baik dan menunjang saya dalam melakukan pelayanan	0,486	0,3	Valid
X2.2	LKSA Darul Ulum memilki fentilasi udara dan tempratur suhu sudah cukup stabil dan normal yang membuat saya merasa nyaman dalam melakukan pelayanan	0,668	0,3	Valid
X2.3	LKSA Darul Ulum tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam melakukan pelayanan	0,561	0,3	Valid

X2.4	LKSA Darul Ulum memiliki keamanan yang baik yang membuat saya merasa aman saat melakukan pelayanan	0,701	0,3	Valid
X2.5	Hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja sudah terjalin harmonis dan saling menunjang untuk meningkatkan kinerja pelayanan	0,701	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2021

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna menguji apakah masing-masing instrumen penelitian pada masing-masing variabel dalam penelitian ini reliable atau hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrumen variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Status
1	Kinerja Karyawan	0,683	0,6	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,616	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,615	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2017

Alat yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y). Variabel-variabel dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum.

Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Semakin besar nilai R maka semakin tepat model regresi dipakai, karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat sedangkan koefisien determinasi (R²) dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.

Hasil pengolahan data koefisien korelasi dan determinasi menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the
		R Square	of the
1	,886 ^a	,784	,775,19784

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

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2021

Dari pengolahan data pada tabel 4.5 diatas maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai R sebesar 0,886 atau 88,6% yang berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berdasarkan tabel interpretasi korelasi adalah kuat.
- Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,784 (0,784 x 100%), hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 78,4%, sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis digunakan uji ketepatan model (uji-F) dan uji signifikan parsial (uji-t) sebagai berikut:

Uji Ketepatan Model (Uji – F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilihat dari tingkat signifikansi

< 0.05. Untuk mengetahui besarnya nilai F digunakan analisa regresi dengan bantuan SPSS.

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Apabila Budaya Organisasi yang terdiri dari misi, konsistensi, adaptabilitas dan keterlibatan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum. Dalam hal ini manakala budaya organisasi yang ada dalam Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum dan mendorong karyawannya untuk terus meningkatkan kinerja

Berdasarkan daftar jawaban narasumber terlihat bahwa hasil rata-rata variabel budaya organisasi sangat tinggi. Indikator tertinggi budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum menunjukkan bahwa budaya organisasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum mendorong setiap karyawan untuk memberikan pelayanan sesuai dengan standar prosedur operasional. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum mendorong karyawannya untuk mengikuti standar operasional prosedur Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada Klien/ Pemerlu layanan.

Sepertinya yang di kemukakan oleh Robbins dan Coulter (2010:66) Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para karyawan yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang Rudy Fahrurazi, Saladin Ghalib dan Hasanur Arifin (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan menambah tingkat kinerja karyawan. Apabila penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan ditempat kerja, hubungan karyawan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Ardana (2012) lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini semakin Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum

memperhatikan faktor lingkungan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan peningkatan kinerja dalam melayani Klien/ Pemerlu layanan.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel lingkungan kerja adalah tinggi. Indikator lingkungan kerja yang tertinggi yang dirasakan oleh para karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum adalah indikator yang menyatakan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum memiliki penerangan yang baik dan menunjang saya dalam melakukan pelayanan. Hal ini mengindikasikan bahwa Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum telah memiliki penerangan yang baik sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan terhadap Klien/ Pemerlu layanan dengan baik dan menunjang kinerjanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Mendasar hasil analisis, pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka berikut ini ada beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum, artinya semakin baik dan kuat budaya organisasi yang ada pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan oleh Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Darul Ulum maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Ujang Wawan Sam. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* 9 (2) Juni: 136-157.
- Astadi dan Vidi Ramadhyanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Kinerja* 19 (1) Juni: 172-191.
- Bangun, Wilson. 2011. *Intisari Manajemen, Cetakan Kedua*. Refika Aditama. Bandung.
- Budi, Triton Prawira. 2009. *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik, Edisi ke-1*. ANDI. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP. Semarang
- Hakim, Abdul, Anwar Hadipapo. 2015. Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber daya Manusia. *Jurnal EKOBIS* 16 (1) Januari: 1-11.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, Cetakan kedua puluh*, BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Heminingsih, Anik. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan* 5(1) Maret: 22-37
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan: untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Maabuat, Edward S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (1) Juni: 219-231.
- Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi: Persepsi Organisasi Pemerintah, Cetakan Pertama*. Fokus Media. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja `Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*. PT Refika aditama. Bandung.
- Naibaho, Hastuti, Firmanto Adi, Veryco dan Sugiarto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pemasaran* 5 (1) April: 22-26
- Novianto, Dwi dan Tri Yuniarti. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 4 (6) Juni: 1-16.
- Prayitno, Dian Hadri. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 8 (1) Juni: 1- 7.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Edisi 1*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coutler. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, Edisi 1*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D, Cetakan ke-17*. Alfabeta. Bandung.
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Pemasaran Jasa*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Wulandary, Rifka. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, *eJournal Administrasi Bisnis* 5 (1) Juni: 150-164.

Wuwungan, Rona Yulia, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal EMBA 5 (2) Juni: 298-307.

Yudaruddin, Rizky. 2014. Statistik Ekonomi. Edisi 1. Interpena. Yogyakarta.