
Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Deni Sulistiawan¹, Sukisno S. Riadi², Siti Maria³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: denisulistiawan33@gmail.com

²Email: sukisno.selamet.riadi@feb.unmul.ac.id

³Email: siti.maria@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja sementara variabel terikat adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Sebulu II yang terdiri dari 52 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya organisasi; lingkungan kerja

The influence of organizational culture and work environment on employee performance

Abstract

This Study aimed to test whether Organizational Culture and Work Environment to Employee Performance. Independent variabel in this study is the Organizational Culture and Work Environment. The dependent variabel is Employee Performance. This research was conducte on employees of Puskesmas Sebulu II consisting of 52 respondents. This type research is quantitative research. Method data collection using the questionnaire. Data analysis using multiple linear regres sion. The results showed that Organizational Culture and Work Environment is positive and significant effect towards employee performance.

Keywords: Organizational culture; work environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya dengan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi Handoko (2009:233). Permasalahan mengenai kinerja pada Puskesmas Sebulu II sangat berdampak kepada pelayanan yang diberikan kepada pasien. Hasil dari kotak kritik dan saran pengunjung yang ada di Puskesmas Sebulu II terdapat pengunjung yang memberikan kritik dan saran mengenai pelayanan pada Puskesmas Sebulu II. Pasien banyak mengeluhkan mengenai pemberian pelayanan yang masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pasien. Seperti keramahan petugas pelayanan terhadap pasien, pasien berharap agar petugas pelayanan dapat lebih ramah lagi agar pasien merasa lebih nyaman saat dilayani. Selain itu pengunjung mengharapkan pelayanan rawat inap agar bisa lebih baik karena pada saat rawat inap petugas yang memberikan pelayanan rawat inap kurang perhatian terhadap pasien. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi.

Faktor lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas sebulu II adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dapat dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan (Moekijat, 2005).

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Tjiptono (2014:282), terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yang diukur dengan kualitas pelayanan pegawai antara lain:

- a) Reliabilitas
- b) Daya tanggap
- c) Jaminn
- d) Empati

2. Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Denison dan Mishra (1995) budaya organisasi dapat diukur dalam beberapa indikator:

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

3. Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Nitimisento (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:27) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) Sirkulasi udara
- c) Suara bising
- d) Keamanan ditempat kerja
- e) Hubungan Karyawan

4. Pengembangan Hipotesis

1) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang di kemukakan oleh Kotter dan Heskett (2006) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari 4 kesimpulan sebagai berikut:

- a) Budaya Organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang.
- b) Budaya organisasi mungkin menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang tidak menomersatukan kinerja mengakibatkan dampak negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecendrungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.
- c) Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka Panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam organisasi-organisasi yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
- d) Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Hipotesis 1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan karena berkaitan langsung dengan suatu aktivitas yang dilakukan karyawan. Organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000).

Hipotesis 2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

METODE

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:58) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diteapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

2. Variabel Dependen

Kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah sebuah hasil kerja secara yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan yang ada di Puskesmas Sebulu II dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja pegawai yang diukur dengan kualitas pelayanan para pegawai 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 pegawai Puskesmas Sebulu II 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 pegawai Puskesmas Sebulu II 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 Pegawai

4. Populasi dan Sample

Sugiyono (2013:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada dipuskesmas sebulu II dengan jumlah pegawai Puskesmas Sebulu II adalah 52 responden.

Sugiyono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh menurut Sugiyono (122:2013) sample jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan. Pada penelitian ini karena menggunakan sample jenuh dengan semua anggota populasi dijadikan sample. Oleh karena maka jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 15 PNS dan 37 pegawai honorer.

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 reliable apabila cronbach alpha > 0.60 (Ghozali, 2012:47).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Distribusi Penelitian

Distribusi responden penelitian menggambarkan tentang karakteristik responden yang merupakan sesuatu yang erat hubungannya dengan ciri responden secara individu, atau dengan kata lain karakteristik responden akan keadaan, sifat atau ciri-ciri khusus yang dapat memberikan gambaran tentang keadaan responden tersebut. Kuesioner yang telah dibagikan secara sensus berjumlah

52 dengan populasi seluruh pegawai yang PNS dan Honorer pada Puskesmas Sebulu II dan kuisioner yang kembali berjumlah 48 responden.

2. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menguji instrumen penelitian yang digunakan, salah satunya yaitu melalui uji validitas. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau mampu mengukur yang seharusnya diukur. Suatu instrumen penelitian akan dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih dari $> 0,3$. Dan begitupun sebaliknya apabila nilai koefisien kurang dari $< 0,3$ maka penelitian tersebut dalam hal uji validitas akan dikatakan tidak valid. Uji validitas telah dilakukan dengan jumlah data sebanyak 48 responden.

Hasil uji validitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Uji Validitas Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2017

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Ket
X1.1	Puskesmas memiliki misi yang mendorong pegawainya memberikan pelayanan prima kepada pengunjung	0,730	0,3	Valid Valid
X1.2	Puskesmas mendorong setiap pegawainya dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan standart operational procedure (SOP) Puskesmas mendorong saya untuk terus meningkatkan pelayanan terhadap pengunjung	0,596	0,3	
X1.3	Puskesmas memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan inovasi dalam memberikan pelayanan terhadap pengunjung	0,625	0,3	
X1.4		0,769	0,3	

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2017

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Ket
X2.1	Puskesmas memiliki penerangan yang baik dan menunjang saya dalam melakukan pelayanan	0,486	0,3	Valid
X2.2	Puskesmas memiliki ventilasi udara dan temperatur suhu sudah cukup stabil dan normal yang membuat saya merasa nyaman dalam melakukan pelayanan	0,668	0,3	Valid
X2.3	Puskesmas tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam melakukan pelayanan Puskesmas memiliki keamanan yang baik yang membuat saya merasa aman saat melakukan pelayanan	0,561	0,3	Valid
X2.4	Hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja sudah terjalin harmonis dan saling menunjang untuk meningkatkan kinerja pelayanan	0,701	0,3	Valid
X2.5		0,705	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2017

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk 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 Pegawai	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 variabel bebas (X) dengan variabel 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 Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Sebulu II.

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 Pegawai (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 (R^2)

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

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Mean, Budaya Organisasi Mean
 Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21, 2017

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 Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berdasarkan tabel interpretasi korelasi adalah kuat.
- Nilai koefisien determinasi (R^2) 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.

Pembahasan

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Apabila Budaya Organisasi yang terdiri dari misi, konsistensi, adaptabilitas dan keterlibatan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II. Dalam hal ini apabila budaya organisasi yang ada dalam puskesmas kuat dan mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerja

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel budaya organisasi tinggi. Indikator budaya organisasi tertinggi yang dirasakan oleh pegawai Puskesmas Sebulu II adalah indikator yang menyatakan bahwa budaya organisasi puskesmas mendorong setiap pegawainya dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan standart operational procedure. Hal ini mengindikasi bahwa budaya organisasi yang berada pada Puskesmas Sebulu II mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pengunjung dan sesuai dengan standar operasional prosedur dari Puskesmas Sebulu II. Sepertinya yang di kemukakan oleh Robbins dan Coulter (2010:66) Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai 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 pegawai.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan menambah tingkat kinerja pegawai. Apabila penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan ditempat kerja, hubungan karyawan pada Puskesmas Sebulu II telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Ardana (2012) lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini semakin Puskesmas Sebulu II memperhatikan faktor lingkungan kerja pegawai maka pegawai akan menunjukkan peningkatan kinerja dalam melayani pengunjung.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel lingkungan kerja adalah adalah tinggi. Indikator lingkungan kerja yang tertinggi yang dirasakan oleh para pegawai Puskesmas Sebulu II adalah indikator yang menyatakan puskesmas memiliki penerangan yang baik dan menunjang saya dalam melakukan pelayanan. Hal ini mengindikasikan bahwa Puskesmas Sebulu II telah memiliki penerangan yang baik sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan terhadap pengunjung 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 pegawai.

SIMPULAN

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

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sebulu II, artinya semakin baik dan kuat budaya organisasi yang ada pada Puskesmas Sebulu II maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sebulu II, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan oleh Puskesmas Sebulu II maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai..

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 Ramadhanti. 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 Pegawai, *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 Pegawai, *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.