

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Pohon Pule

Rachma Attamimi¹, Tamariska Paulina²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Pattimura
email: tamariska.oei123@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan kinerja. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan SPBU CODO Pohon Pule. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh. SPBU CODO POHON PULE diresmikan pada tahun 2014 di bawah pimpinan Richard Sahertian. Jumlah sampel penelitian adalah 30 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai beta (β) sebesar 0,610 dan nilai signifikansi 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) 0,372 dan nilai signifikansi 0,003.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan SPBU

Abstract

Human resources are the main factor in the management of a company. In achieving its goals, a company needs human resources as system managers. Competent human resources with good performance can support a successful performance. On the other hand, incompetent human resources and poor performance are competitive problems that can put the company at a loss. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Codo Pohon Pule gas station employee. The independent variables used in this study are Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2), while the dependent variable in this study is Employee Performance (Y). The Codo Pohon Pule gas station was inaugurated in 2014 under the leadership of Richard Sahertian. The number of research samples is 30 people. The results of the study found that organizational culture has a positive and significant effect on performance with a beta (β) value of 0.610 and a significance value of 0.000. The work environment has a significant and significant effect on employee performance with a beta value (β) 0.372 and a significance value of 0.003.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Gas Station Employee Performance

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas

dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Menurut Notoatmodjo (2009: 161), "Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yakni faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya".

Seorang karyawan dalam bekerja tentu tidak akan terlepas dari budaya organisasinya, karena budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat dari organisasinya. Oleh karena itu, budaya organisasi tentu dapat membentuk perilaku seseorang dalam bekerja. Jika budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dapat diterima oleh anggotanya, maka karyawan akan puas dan kinerja karyawan pun juga akan meningkat. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, harus diperhatikan lingkungan kerja seperti kondisi ruangan tempat bekerja maupun hubungan antar karyawan dan atasan, karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga dari uraian latar belakang tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU Pohon Pule".

Budaya Organisasi

Menurut Siagian (2002:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187). Robbins (2002:279) mendefinisikan budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Tampubolon (2008:233) adalah sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Memberi perhatian pada masalah secara detail
3. Berorientasi terhadap hasil yang dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
5. Agresif dalam bekerja
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Menurut Sunyoto (2012 : 45) indikator lingkungan kerja adalah

1. Hubungan karyawan
2. Suasana kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

4. Keamanan

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2006:113) kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kehadiran

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang dijadikan sebagai alat untuk mengetahui informasi yang di harapkan (Darmawan,2013:37).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SPBU CODO Pohon Pule yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Angket (kuesioner) merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui (Suharsimi, 2006:151).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur, sah atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:168).

Uji signifikan untuk membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} (dengan melihat r_{tabel} pada $df= n-2$ (*two-tailed*) atau r_{tabel} dapat dihitung menggunakan rumus pada *microsoft excel*. Jika hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Ghozali,2013:53).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan. Asumsi klasik meliputi:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016:93). Perhitungan regresi linearbergandadihitung sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien arah regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja
ε = Variabel kesalahan

Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018;97).

b. Uji Partial (t test)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018;99).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	,893	,834	,834	,820	,804
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,893	1	,722	,901	,886	,872
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,834	,722	1	,885	,791	,792
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,834	,901	,885	1	,932	,892
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,820	,886	,791	,932	1	,904
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,804	,872	,792	,892	,904	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	,898	,950	,837	,946	,983	,951
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi masing-masing indikator (X1.1-X1.6) Terhadap total skor variabel budaya organisasi keseluruhan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi adalah Valid $>0,030$.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
	Pearson Correlation	1	,729 ^{**}	,837 ^{**}	,828 ^{**}	,904 ^{**}
X2.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,729 ^{**}	1	,758 ^{**}	,875 ^{**}	,896 ^{**}
X2.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,837 ^{**}	,758 ^{**}	1	,879 ^{**}	,924 ^{**}
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,828 ^{**}	,875 ^{**}	,879 ^{**}	1	,827 ^{**}
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,904 ^{**}	,896 ^{**}	,924 ^{**}	,827 ^{**}	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi masing-masing indikator (X2.1-X2.4) terhadap total skor variabel Lingkungan Kerja keseluruhan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah Valid, >0,30.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
	Pearson Correlation	1	,891	,854	,905	,924	,902
Y.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,891	1	,890	,899	,879	,886
Y.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,854	,890	1	,884	,812	,905
Y.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,905	,899	,884	1	,876	,845
Y.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,924	,879	,812	,876	1	,886
Y.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,902	,886	,905	,845	,886	1
Y.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,963	,954	,935	,949	,944	,944
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi masing-masing indikator (Y.1-Y.6) terhadap total skor variabel Kinerja keseluruhan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel kinerja adalah Valid, 0>30.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

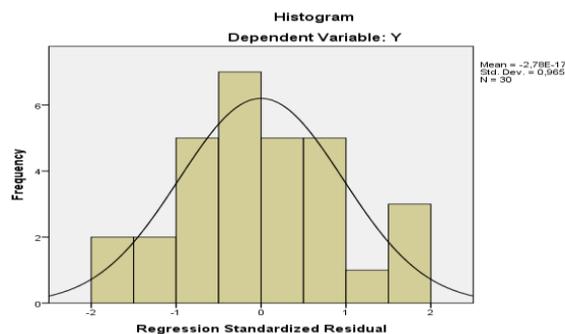
Label	ha	Label
Budaya Organisasi	0,965	Label
Lingkungan Kerja	0,910	Label
Kinerja Karyawan	0,977	Label

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel X1,X2 dan Y yang di uji reliabilitasnya didapatkan koefisien *Cronbach' Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60 yaitu Budaya Organisasi sebesar 0,965, Lingkungan Kerja sebesar 0,910, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,977. Sesuai ketentuan penarikan kesimpulan bahwa apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka suatu variabel dinyatakan reliabel, maka keseluruhan X1,X2 dan Y dalam penelitian ini dapat disimpulkan Reliabel.

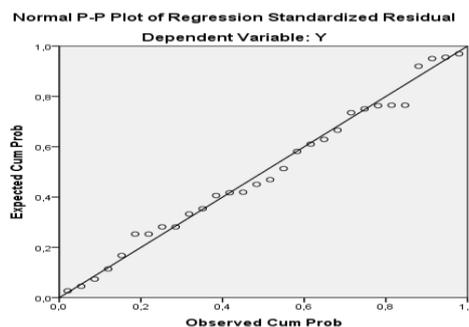
HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas



Gambar 1. Residual Terdistribusi Secara Normal

Dari grafik histogram pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak ke kanan maupun ke kiri.



Gambar 2. model regresi memenuhi asumsi normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

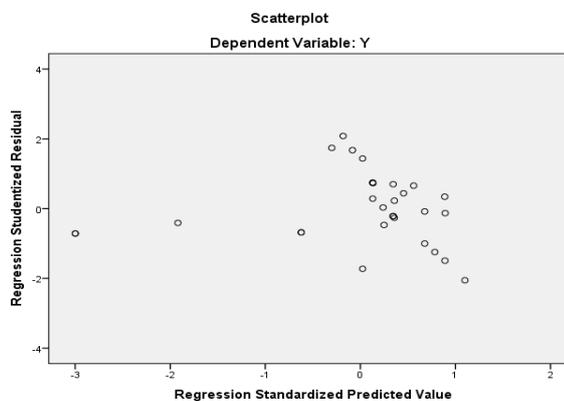
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,451	2,219
	X2	,451	2,219

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS

Dilihat dari tabel diatas, variabel X1 dan X2 dengan nilai tolerance 0,451 dan dengan nilai VIF 2,219. Kedua variabel dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. hasil pengujian heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,768	1,762		1,003	,325
	X1	,559	,103	,610	5,442	,000
	X2	,546	,164	,372	3,323	,003

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Dari hasil pada tabel diatas apabila ditulis dalam bentuk standarized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,768 + 0,559X_1 + 0,546X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 1,768 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap 0, maka tingkat Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 1,768%.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,559 menyatakan bahwa setiap Budaya Organisasi sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,559 %..
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,546 menyatakan bahwa setiap Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,546%.

Secara keseluruhan dilihat dari tabel 4.12 Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,847 % atau 84,7 %.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Pengujian parsial sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) menunjukkan nilai $t = 5,442$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai signifikan dibawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Pohon Pule, hal ini berarti hipotesis diterima.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai $t = 3,323$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 > 0,05$, dengan nilai signifikan dibawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Pohon Pule, hal ini berarti hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Pohon Pule

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Sesuai dengan uji t Hasil penelitian pada SPBU CODO Pohon Pule menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang ada di SPBU CODO Pohon Pule memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Pohon Pule

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikan $0,003 (p < 0,05)$, maka H_a diterima. Berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU CODO POHON PULE.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) SPBU Pohon Pule. Ini berarti semakin karyawan bekerja sesuai dan sepakat dengan budaya organisasi perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
- Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) SPBU Pohon Pule. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai pada suatu perusahaan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

SARAN

1. Bagi perusahaan

- a. Mengacu kepada variabel Budaya Organisasi dengan nilai item terendah merupakan berorientasi terhadap hasil yang dicapai. Keberhasilan atau kinerja perusahaan salah satunya ditentukan oleh hasil pekerjaan karyawan, dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk ditingkatkan dan diperbaiki kembali.
- b. Faktor lingkungan kerja di SPBU CODO POHON PULE juga perlu di tingkatkan lagi. Perusahaan dalam meningkatkan hubungan antar karyawan, dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan rekreasi di luar jam kantor. Untuk menangani suasana kerja yang baik, maka hendaknya ada kerja sama antara operator dan cleaning service dalam menangani kebersihan dan menata lingkungan SPBU.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat dikembangkan dengan lebih banyak variabel yang diperkirakan tepat untuk diterapkan dalam pengujian pengaruh kinerja karyawan di SBPU CODO POHON PULE seperti motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Rifki. 2012. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Universitas Gunadarma.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aput Ivan Alindra. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Budi, Setiawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan*. Semarang : JRBI. Vol 2.No. 2.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta :BukuSeru.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : PT Remaja.
- Ekaningsih, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizah. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Budaya Organisasi pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram*. Nusa Tenggara Barat.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. BumiAksara.
- Inuh Maria Lusiana. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya)*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara*.Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi 5 Alih Bahasa Eryl Suandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : BumiAksara.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda.

- M.Logahan, Jerry, dkk. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia*. Binus Business Review Vol. 3 No. 1 Mei 2012 Hal573-586.
- Mathis, R.L dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta :Salemba Empat.
- Muhammad Muris. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Muri, Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Musriha. 2011. *Influnces of Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Employees In A Nigerian Work Organization*. Journal of Sustainable Society, 1(2), 36–43.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta :Salemba.
- Rodi Ahmad Ginanjar. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pataya Raya Semarang*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sri Ekaningsih, Ana. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabe Pemoderasi*. Volume 4 nomor 1, 19-30.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Suryani dan Hendryadi.2015. *Metode Riset Kuantitatif dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*.Jakarta : Prenada Media Group.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Zunaidah, dan Budiman, Ardi, Novarandi, Arif. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam)*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya. Vol.12, No.1. 47-54.