

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK

Fransiska Tanti

email: fransiskatantiapril@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Kualitas lingkungan kerja yang baik dan karyawan yang memiliki komitmen akan menghasilkan kinerja tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Mahkota Pontianak. penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *Purposive sampling*. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* SPSS 22. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan semangat yang tinggi, mampu menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Untuk melakukan hal itu maka organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka sebagai pengendali bagi sumber daya lainnya. Tanpa adanya MSDM maka perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan standar kinerja yang terukur dan evaluasi kinerja yang baik maka memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi terbaiknya. (Verianto, 2019).

Penunjang yang mendukung berjalannya suatu kinerja yang baik adalah kualitas dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja disini memiliki peran penting yang harus diperhatikan. Masalah kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi keadaan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk meningkatkan kinerja

karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi fokus dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi tersebut tentunya bukan hanya dari lingkungan kerja saja melainkan dari individu yang harus memiliki komitmen agar dapat memberikan motivasi bagi mereka. Komitmen dapat memotivasi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja yang ingin dicapai.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti ingin melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.”

KAJIAN TEORITIS

Sebuah perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Untuk mencapainya perusahaan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tugas MSDM adalah mengelola manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berhubungan langsung dan memiliki pengaruh terhadap karyawan (Sidanti 2009:46). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat yang sudah tersedia di suatu perusahaan dihadapi oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Sedarmayanti 2009:21).

Lingkungan kerja adalah menyangkut keadaan lingkungan yang ada dalam suatu perusahaan yang sangat penting, mempengaruhi dan untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Indikator lingkungan kerja yaitu 1) lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, dan keamanan, 2) lingkungan kerja non fisik adalah kondisi hubungan kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya seperti hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan antar karyawan (Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya, 2014: 3).

Untuk meningkatkan kinerja perlunya komitmen dalam diri karyawan. Komitmen memiliki arti yang positif yang mendorong dalam diri seseorang (Edison, Anwar dan

Komariyah 2018: 221). Karyawan yang memiliki komitmen akan memberikan motivasi untuk tetap bekerja di suatu perusahaan, dan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, mau melibatkan diri, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan dalam suatu perusahaan tempat dia bekerja.

Terdapat tiga indikator komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi yaitu *Affective commitment* yang dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan keterlibatannya dalam organisasi, mereka bertahan di perusahaan karena kemauan sendiri atau mereka ingin melakukannya. *Continuance commitment* yaitu berkaitan dengan biaya atau manfaat dari meninggalkan organisasi. *Normative commitment* yaitu berkaitan dengan keyakinan tentang imbalan atas apa yang telah mereka berikan pada organisasi, mereka bertahan karena tugas dan tanggung jawabnya (Wibowo 2017: 433). Karyawan yang memiliki komitmen biasanya memiliki kehadiran yang baik, dan setia pada perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh karyawan dengan melalui suatu proses yang dilewati atau yang sedang berlangsung. Kinerja perlu dikelola dengan baik agar proses kinerja dapat berjalan baik pula, Wibowo (2012: 81).

Kinerja adalah kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan berpedoman pada aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan (Torang 2016: 74). Indikator dalam pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dapat diandalkan, dan sikap (Mangkunegara 2017: 75).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *Purposive sampling*. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* SPSS 22.

PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh tingkat komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

a. Uji dan Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejumlah mana suatu kuesioner atau alat ukur untuk mengukur apa yang ingin di ukur. Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurnya, sehingga memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel Lingkungan Kerja																
Indikator	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14		
R Hitung	0,651	0,565	0,508	0,624	0,723	0,499	0,625	0,661	0,590	0,668	0,566	0,516	0,544	0,518		
R Tabel	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279		
Keterangan	valid	Valid	valid	valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	valid	Valid	Valid	Valid	Valid		
Variabel Komitmen Organisasi																
Indikator	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12				
R Hitung	0,510	0,440	0,701	0,612	0,615	0,742	0,705	0,795	0,697	0,716	0,609	0,799				
R Tabel	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279				
Keterangan	valid	Valid	Valid	Valid	Valid	valid	Valid	Valid	Valid	valid	valid	Valid				
Variabel Kinerja Karyawan																
Indikator	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16
R Hitung	0,617	0,556	0,469	0,573	0,540	0,498	0,557	0,567	0,555	0,629	0,632	0,695	0,511	0,494	0,507	0,481
R Tabel	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279
Keterangan	valid	Valid	valid	valid	Valid	Valid	valid	valid	Valid	Valid	valid	valid	valid	valid	Valid	Valid

Sumber: Data olahan 2019

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner di Hotel Grand Mahkota di Pontianak, apakah alat ukur yang digunakan reliabel atau tetap konsisten jika dilakukan perhitungan ulang.

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,748	0,70	RELIABEL
Komitmen Organisasi	0,761	0,70	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,743	0,70	RELIABEL

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov*. hasil uji dapat dilihat pada Tabel 3.

TABEL 3
UJI NORMALITAS
METODE ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,93856618
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,053
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai *Deviation from linearity sig* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai *Deviation from linearity Sig* $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil perhitungan uji linearitas lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4
UJI LINIERITAS LINGKUNGAN KERJA

ANOVA Table			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1264,979	17	74,411	5,295	,000
		Linearity	948,759	1	948,759	67,515	,000
		Deviation from Linearity	316,220	16	19,764	1,406	,197
	Within Groups		477,790	34	14,053		
	Total		1742,769	51			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Bersasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,197. Nilai $0,197 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar $0,176 > 0,05$

sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

TABEL 5
UJI LINIERITAS KOMITMEN ORGANISASI

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between	(Combined)	946,803	18	52,600	2,181	,025
	Groups	Linearity	352,543	1	352,543	14,616	,001
		Deviation from Linearity	594,259	17	34,956	1,449	,176
	Within Groups		795,967	33	24,120		
	Total		1742,769	51			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibentuk secara statistik, sedangkan nilai *VIF* adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat, apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka hasil data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas. untuk dapat mengetahui uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 5 menunjukkan nilai *VIF* dari variabel lingkungan kerja adalah $1,467 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,682 > 0,10$. Nilai *VIF* dari variabel komitmen organisasi adalah $1,467 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,682 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

TABEL 6
UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,668	6,759		2,762	,008		
Lingkungan Kerja	,762	,125	,710	6,091	,000	,682	1,467
Komitmen Organisasi	,050	,119	,049	,423	,674	,682	1,467

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka diketahui adanya penyimpangan, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas.

TABEL 7
UJI HETEROSKEDASTITAS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,901	3,737		1,579	,121
Lingkungan Kerja	-,033	,069	-,081	-,471	,640
Komitmen Organisasi	-,012	,066	-,030	-,177	,860

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,640 > 0,05$ dan variabel komitmen organisasi sebesar

0,860 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig < 0,05 berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut perhitungan uji F terdapat pada Tabel 8:

TABEL 8
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	951,642	2	475,821	29,471	,000 ^b
Residual	791,127	49	16,145		
Total	1742,769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah 0,000 < 0,05, yang berarti (X1) lingkungan kerja dan (X2) komitmen organisasi secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan unuk mengetahui seberapa besar presentase suatu pengaruh yang diberikan variabel dependen terhadap variabel dependen pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9.

Pada tabel 9 tersebut, nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai sebesar 54,6 persen artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 54,60 persen sedangkan sisanya yaitu 45,40 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

TABEL 9
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,528	4,018

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel independent terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada Hotel Mahkota di Pontianak. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 10:

TABEL 10
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,668	6,759		,008
	Lingkungan Kerja	,762	,125	,710	,000
	Komitmen Organisasi	,050	,119	,049	,674

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Dari Tabel 10 di atas dapat diperoleh persamaan model regresi pada Hotel Mahkota di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,710 X_1 + 0,49 X_2$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 0,710 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

- 2) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,49 artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

5. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai signifikan yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai perhitungan di atas 0,05 maka kesimpulan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, untuk dapat mengetahui uji t dapat dilihat pada Tabel 11.

Diketahui nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,674 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

TABEL 11

UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,668	6,759		2,762	,008
Lingkungan Kerja	,762	,125	,710	6,091	,000
Komitmen Organisasi	,050	,119	,049	,423	,674

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil tentang Analisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Mahkota Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.
3. Berdasarkan hasil Uji statistik t tentang komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut saran-saran yang dapat diberikan penulis.

1. Perusahaan harus mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik agar dapat mendukung kinerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.
2. Perusahaan juga harus menerapkan komitmen organisasi pada setiap karyawan dan mempertahankan komitmen afektif yang sudah baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmawanty, Nela Pima, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2, Hal. 1-9.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, vol. 9, No. 1, Hal. 44-53.
- Syamsir, Torang. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.