

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN GARUDA MITRA DI PONTIANAK

Stefen

Email: Stefenowen@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Swalayan Garuda Mitra di Pontianak merupakan salah satu bisnis ritel di Pontianak. Sama halnya dengan bisnis ritel lainnya yang menawarkan berbagai produk yang lengkap untuk dipasarkan dan memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Teknik pengambilan data sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala likert. Pengujian yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji t, uji f, analisis koefisien determinasi (R^2). Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan salah satu penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh sebab itu sudah seharusnya organisasi fokus pada sumber daya manusia sebagai sumber daya yang penting.

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan organisasi adalah wujud kinerja. Menurut Prawirosentono (dalam Musnadi, et. al., 2018) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja

perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Budaya organisasi menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual yang dimiliki. Menurut Mangkunegara, 2005:114 (dalam Musnadi et. al., 2018) budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Susanti et. al., (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga suatu hal yang perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kondisi kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menurut Sudaryo (dalam Jufrizen and Rahmadhani 2020) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Sofyan (dalam Jufrizen and Rahmadhani 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Susanti et. al., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Massie (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Swalayan Garuda Mitra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis ritel. Persaingan di bidang bisnis ritel semakin ketat di era globalisasi ini, Kriteria yang umum digunakan dalam pengukuran kinerja menurut As'ad, (1999) dalam Daulay et. al., (2019) antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Untuk mampu terus berkembang dalam menghadapi persaingan yang ketat, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthan, 2012:89). Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang biasa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2008:34). Robbins (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang di anut oleh anggota suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2014: 355) Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Emron et. al., (2017: 117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Denison dan Misra (20017: 127) terdapat beberapa dimensi Budaya Organisasi Yaitu:

- a. Misi
Misi adalah suatu konsep perencanaan organisasi atau perusahaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.
- b. Konsistensi
Konsistensi adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti..
- c. Adaptabilitas
Adaptabilitas adalah kemampuan karyawan menyesuaikan diri dan bereaksi menghadapi suatu perubahan baik kepemimpinan ataupun tempat kerja.
- d. Keterlibatan
Pelibatan adalah suatu sikap peduli terhadap keberhasilan perusahaan dimana ia bekerja. Karyawan yang terlibat akan peduli terhadap bisnis organisasi dan mampu bekerja secara tim dalam meningkatkan performansi perusahaan

Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010:118).

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan.
Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
- b. Keamanan kerja.
Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
- c. Kondisi Kerja.
Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
- d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.
Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
- e. Penggunaan warna.
Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

Kinerja Karyawan.

Baron dan Armstrong (2005:10), mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pandangan ini pun mengisyaratkan bahwa indikator kinerja adalah hasil dan perilaku.

Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Arifin et. al., (2015: 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Seperti yang dikemukakan Prawirosentono (2002:193) kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang. “Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat empat dimensi kinerja sebagaimana yang di kemukakan oleh Emron et. al., (2017: 193) yaitu:

- a. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.
- d. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

HIPOTESIS

Sugiyono (2018: 63) berpendapat bahwa, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ervin Nora Susanti, Lisa Ayu Aristiani, Rona Tanjung (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Swalayan Garuda Mitra .

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thalia Maria Walewangko, Rosalina Koleangan, Christoffel Kojo (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra.

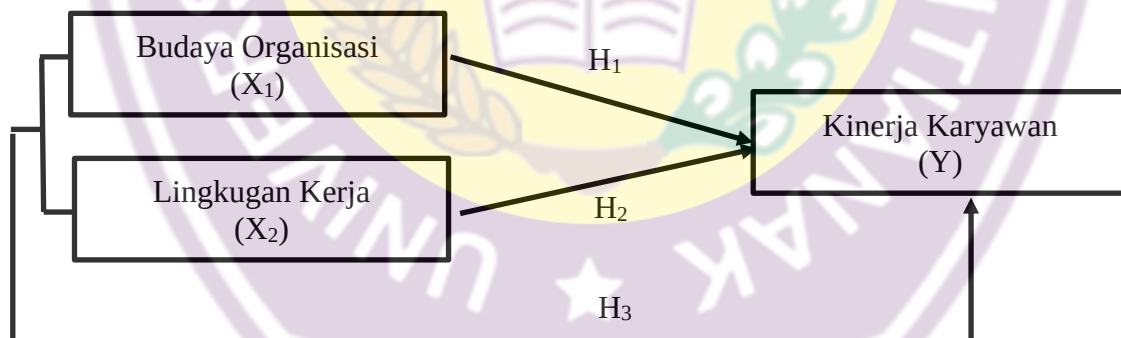
Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marten Rudolf Malale, Adolfina, Lucky O.H. Dotulong (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

GAMBAR 1
KERANGKA BERPIKIR



METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu mencoba memberikan pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swalayan. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel sebanyak 49 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Dalam penelitian ini

penulis menggunakan teknik analisis kualitatif dimana hasil pengisian kuisioner dikumpulkan, ditabulasi, dan dijabarkan. Jawaban responden dihitung menggunakan skala likert. Data diolah menggunakan program *statistical pacekage for social science* (SPSS) versi 22.

PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil pengujian statistik terhadap variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak yang digunakan dalam penelitian yang dapat kita lihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
RINGKASAN HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Keterangan	Hasil Uji	Cut Off	Kesimpulan
1. Normalitas Menggunakan metode uji Kolmogorov Smirnov test (k-s test)	Asymp. Sig (2-tailed) 0,158	>0,50	Data berdistribusi normal, karena memenuhi syarat normalitas yaitu nilai signifikansi sebesar 0,158 lebih besar dari 0,05
2. Multikolinearitas	Tolerance: $X_1=0,484$ $X_2=0,484$ VIF $X_1=2,065$ $X_2=2,065$	Tolerance >0,10 VIF< 10,00	Nilai tolerance kedua variabel kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas
3. Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser	Nilai sig: $X_1= 0,683$ $X_2=0,089$	>0,05	Nilai signifikan ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas
4. Uji Linearitas	$X_1=0,492$ $X_2=0,918$	Sig>0,05	Variabel memiliki hubungan yang linear karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05
5. Uji Koefisien Determinasi	0,309		Variabel independen yang digunakan dalam penelitian memiliki pengaruh sebesar 30,9 persen sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu sebesar 69,1 persen
6. Uji Regresi Linear Berganda	$Y=0,531X_1$ $+0,034X_2$		Nilai dari kedua variabel memiliki nilai masing-masing sebesar 0,531 dan 0,034 yang berarti semakin besar nilai tersebut maka semakin baik pula kinerja karyawan.
7. Uji F	0,00	Sig<0,05	Riabel yang digunakan didalam penelitian merupakan variabel penjelas yang signifikan karena telah memenuhi syarat dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,00.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pengujian normalitas dengan kolmogorov *smirnov test* nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,158. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig) Lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal sehingga pengujian bisa dilanjutkan. Uji multikolinearitas nilai tolerance kedua variabel kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10,00. Hal ini berarti masing-masing variabel tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas. Uji heterokedastisitas kedua variabel diketahui bahwa nilai sig dari budaya organisasi dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel bebas lebih besardari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki hubungan yang linear. Sedangkan pada Uji F diperoleh angka signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikansi antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kakryawan.

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

TABEL 2
HASIL UJI T PENGARUH VARIABEL BEBAS
TERHADAP TERIKAT

Hipotesis	Hasil Uji t	t _{tabel}	Sig.	Konklusi
H ₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organsasi terhadap kinerja karyawan	3,013	2,012	0,004 ★	H ₁ : Diterima. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H ₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0,190	2,012	0,850	H ₂ : Ditolak. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian dan pembahasan uji *t* pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil dari pengujian uji T pada variabel budaya organisasi (X₁) menunjukkan nilai *t*_{hitung} yaitu sebesar 3,013 dan hasil *t*_{tabel} 2,012 di mana hal ini lebih besar dari *t*_{tabel}

(3,013>2,012) dan t_{hitung} menunjukkan hasil yang positif, sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sudah terpenuhi. Hal ini disebabkan adanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang selalu berusaha mengembangkan kemampuan diri, tidak ada ketergantungan terhadap perintah atasan, karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, selalu bersikap ramah, karyawan yang selalu menghargai, melakukan inovasi, bekerja dengan optimal, selalu berdiskusi dalam kerja tim, dan selalu menyelesaikan masalah dengan baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Susanti et. al., (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, penulis menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan di Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

Dari hasil pengujian dan pembahasan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil pengujian uji T pada variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 0,190 dan hasil t_{tabel} 2,012 di mana hal ini lebih kecil dari t_{tabel} ($0,190 < 2,012$) dan t_{hitung} menunjukkan hasil yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya fasilitas yang sudah menunjang, rasa nyaman dan aman yang diberikan, pengaturan ruangan yang baik, ruangan yang rapi, pemimpin yang menerapkan sistem demokratis, menciptakan suasana interaksi yang nyaman, dan kombinasi warna ruangan yang baik sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini juga berkaitan dengan sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu karyawan pada bidang pelayanan yang selalu berhubungan langsung dengan para pelanggan karena karyawan pada bagian pelayanan menjalankan pekerjaannya di suasana yang ramai dan memberikan pelayanan secara langsung kepada para pelanggan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Massie (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, penulis menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk dapat menjawab rumusan masalah, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak jadi semakin baik budaya organisasi di perusahaan, semakin meningkat juga kinerja karyawan perusahaan. Adapun saran yang ingin disampaikan yaitu, sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan budaya-budaya kerja yang di terapkan di Swalayan Garuda Mitra karena dengan demikian dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
2. Lingkungan kerja tidak terdapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Walaupun lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus tetap memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan dengan tetap terus mempertahankan lingkungan yang ada agar karyawan selalu merasa nyaman dan betah untuk bekerja di perusahaan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Rizky Nur. Qomariah, Nurul. Hafidzi, Achmad Hasan. 2019. "Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1 HAL: 47-62 1 January.
- Ali, Karnila, and Didiek Wijaya Agustian. 2018. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerjakaryawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro." *Derivatif: Jurnal Manajemen* 12.2.
- Fachreza. Musnadi, Said. Majis, M. Shabri ABD. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungankerja Dan Bdaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh". *Jurnal Magister Manajemen* ISSN 2302-0199 *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* pp. 115-122

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23*, Cetakan kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Iqram, Jalali. Rizal, Samsul. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru". *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* Volume 3 No 1.
- Massie, Eunike M. Kawet, Lotje. Sendow, Greis. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM, TBK Manado". *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 September, Hal.4025-4034
- Nigrum, Nadiya Lifa. Prasetya Arik. Riza, Muhammad Faisal. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11 No. 1 Juni.
- Prakoso, Rayka Danto. Astuti, Endang Siti. Ruhana, Ika. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 14 No. 2 September.
- Rahmawati, Nela Pima. Swasto, Bambang. Arik Prasetya. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret.
- Sekolah Tinggi Ilmu Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.
- Sugiono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Wahyuniardi, Rizky. Nurjaman, Sidik, Ramadan, Muhamad Rafi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Optimasi Sistem Industri* VOL. 17 NO. 2 143-151.