

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELAYARAN
NASIONAL INDONESIA CABANG SURABAYA**

Norma Yunita

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Populasi pada penelitian ini adalah Seluruh karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diperoleh beta sebesar -0,043 dan taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,678 > 0,05$), (2) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diperoleh beta sebesar 0,431 dan taraf signifikan 0,001 terbukti dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan taraf signifikan 0,000 terbukti dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), (4) Kinerja Karyawan berpengaruh secara p simultan terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil F hitung sebesar 27,432 dan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005.

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

ABSTRACT

This research is a survey research. The population in this study are all employees at PT. Pelayaran Nasional Indonesia Surabaya Branch. The sampling technique used the saturated sample method with a total sample of 48 people. The data collection technique used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was multiple regression.

The results showed that: (1) Organizational Culture has no partial effect on Employee Performance, a beta of -0.043 is obtained and a significant level of 0.05 ($0.678 > 0.05$), (2) Motivation has a partial effect on Employee Performance, a beta of -0.043 is obtained. 0.431 and a significant level of 0.001 is proven with a significant level less than 0.05 ($0.001 < 0.05$), (3) Work Environment has a partial effect on Employee Performance with a significant level of 0.000 proven with a significant level less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), (4) Employee Performance influences simultaneously p on Employee Performance which shows the result of F count of 27.432 and a significance level of 0.000 which is less than 0.005.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Organisasi juga harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Dengan ini bisa disadari bahwa didalam organisasi, sdm merupakan unsur yang paling penting didalam meningkatkan kinerja disebuah organisasi. Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan mahluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk di sahkan dan diajarkan

kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari,berpikir dan merasaDavid dalam (Nellarianty 2014:145 seluruh bagian perusahaan karena terdapat kepercayaan yang dibangun.Maka dari itu budaya organisasi yang baik adalah Budaya Organisasi Klan, bekerja melalui kesatuan kelompok orang. Para pegawai dalam budaya organisasi ini cenderung memiliki ikatan kebersamaan layaknya sebuah keluarga besar, mereka mereka memiliki kepentingan atau visi yang sama, tingkat komitmen yang sama dan menjunjung tinggi kebiasaan kerja yang baik dan salah satu manfaat terbaikdari budaya klan yaitu adanya sinergi yang mengalir pada n melalui hubungan yang positif di lingkungan kerja (RobertE.Quin& Kim S.Cameron).

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginanindividu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hasibuan (Sutrisno 2019:110). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri Nela,Bambang,dkk (2014:02).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivisas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman terlalu padat, sirkulasi udara kurang memadai, lingkungan kerja kurang bersih seperti yang terjadi pada ruangan adminitrasi pada kantor PT.PELNI cabang Surabaya terdapat atap yang bocor jika hujan turun, bisingan suara kereta api melintas karna lokasi rel kereta bersebelahan dengan gedung, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.Lingkungan kerja non fisik ada

permasalahan pada PT. PELNI Cabang Surabaya yaitu sering terjadinya konflik antar individu atau karyawan yang berbeda bagian, seperti misalnya karyawan bagian SDM dengan karyawan bagian Admisitrasi keuangan. Konflik tersebut terjadi karna adanya miskomunikasi.

Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan pekerja selama proses bekerja. Menurut Maharani, dkk dalam (Satriawan 2018:10) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenangnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan akan bisa tercapai apabila seorang pemimpin juga memberikan motivasi yang tinggi.

Manajer harus bisa memiliki kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan bisa berkomunikasi dengan karyawan, hal ini bisa membuat seorang karyawan akan menjadi semangat dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya. Seorang karyawan biasanya akan menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik ataupun tidak. Misalkan karyawan telah menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik itu akan membuat produktivitas organisasi memenuhi target dan itu yang diinginkan seorang manajer. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia cabang Surabaya yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi laut. Kegiatan yang dilakukan PT. Pelayaran Nasional Indonesia adalah sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang transportasi laut hingga saat ini telah mengoperasikan sebanyak 26 kapal penumpang dan menyinggahi 83 pelabuhan serta melayani 1.100 ruas..

Selain angkutan penumpang, PELNI juga melayani 45 trayek kapal perintis yang menjadi sarana aksesibilitas bagi mobilitas penduduk di daerah T3P dimana kapal perintis menyinggahi 275 pelabuhan dengan 3.739 ruas. PELNI juga

mengoprasikan sebanyak 20 kapal Rede. Sedangkan pada pelayanan logistic, kini PELNI mengoprasikan 4 kapal barang, 8 kapal tol laut serta 1 kapal khusus ternak.

Pada PT.PELNI Cabang Surabaya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu dengan budaya organisasi sangat penting untuk motivasi karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring berjalannya jaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif agar kinerja karyawan tidak menuruh dan terus meningkat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Robbins dalam (Nellarianty 2014:145) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. David dalam (Nellarianty 2014:145) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk di sahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari,berpikir dan merasa.

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginandidu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.Hasibuan (Sutrisno 2019:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nela, Bambang, dkk (2014:02) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Maharani, dkk dalam (Satriawan 2018:10) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenangnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral ataupun etika.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Populasi pada penelitian ini adalah Seluruh karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia Cabang Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua 2 yaitu : Variabel bebas dan terikat. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi. Sebagai variabel bebas adalah (X1), (X2), (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Metode Kuesioner Menurut Sugiarto (2017:185) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan untuk dilaksanakan meskipun tanpa kehadiran peneliti kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung.

Teknis analisis data yang digunakan antara lain : (1) Uji kualitas data meliputi validitas , reabilitas, (2) Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, (3) Analisa linier berganda (4) Koefisien determinasi Berganda (R^2), (5) uji t (6) uji F.

IV. HASIL PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diperoleh beta sebesar -0,043 dan taraf signifikan sebesar 0,05 ($0,678 > 0,05$), (2) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diperoleh beta sebesar 0,431 dan taraf signifikan 0,001 terbukti dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan taraf signifikan 0,000 terbukti dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), (4) Kinerja Karyawan berpengaruh secara p simultan terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil F hitung sebesar 27,432 dan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005.

Tabel 1:
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.924	4.969		3.004	.004
X1_BudayaOrganisasi	-.043	.102	-.055	-.418	.678
X2_Motivasi	.431	.124	.460	3.474	.001
X3_LingkunganKerja	1.001	.230	.492	4.359	.000

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

Tabel 2:
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2691.798	3	897.266	27.432	.000
Residual	1439.202	44	32.709		
Total	4131.000	47			

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), X3_LingkunganKerja, X1_BudayaOrganisasi, X2_Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah

PEMBAHASAN

Pengaruh secara parsial

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.9 diperoleh beta sebesar -0,043 menunjukkan arah negative dengan taraf signifikan 0,678. Dengan taraf signifikan lebih dari dari 0,005 maka diketahui bahwa meningkatnya Budaya Organisasi di perusahaan tidak akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELNI Surabaya”

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.9 diperoleh beta sebesar 0,431 menunjukkan arah positif dengan taraf signifikan 0,001. Dengan taraf signifikan kurang dari dari 0,05 maka diketahui bahwa meningkatnya Motivasi kerja karyawan di perusahaan akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu “Motivasi

memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELNI Surabaya”

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.9 diperoleh beta sebesar 1,001 menunjukkan arah positif dengan taraf signifikan 0,000. Dengan taraf signifikan kurang dari 0,05 maka diketahui bahwa meningkatnya Lingkungan Kerja seperti suasana, fasilitas dan hubungan antar karyawan di perusahaan akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu “Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELNI Surabaya”

Pengaruh secara simultan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel pengujian Uji F yakni tabel 4.10 yang menunjukkan hasil F hitung sebesar 27,432 dan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Dari hasil ini diketahui bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Maka, hasil pengujian ini mendukung hipotesis ke empat yang diajukan yaitu “Secara simultan Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELNI Surabaya.”

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi

tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dalam uji hipotesis yang meliputi Uji F dan Uji t menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Kemudian secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan memiliki arah negative, lalu Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif, sedangkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kebijakan Deviden terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELNI Surabaya. Dengan jumlah sampel sebanyak 48 karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan meningkatkan Kinerja Karyawan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian kali ini Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil pengujian hipotesis 1 telah membuktikan bahwa Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, meskipun perusahaan memperbaiki budaya organisasi yang ada, kinerja karyawan tidak akan meningkat. Hal ini dapat diketahui dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh beta sebesar -0,043 dan taraf signifikansi sebesar 0,618.
- Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika manajer atau pimpinan mampu memotivasi karyawan lebih baik lagi maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Hal ini dapat diketahui dari perhitungan yang dilakukan diperoleh beta sebesar 0,431 dan taraf signifikansi 0,001.
- Hasil pengujian hipotesis 3 telah membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika PT. PELNI Surabaya dapat memperbaiki kondisi ruangan,

suasana ruangan dan meningkatkan fasilitas bagi karyawan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hal ini dapat diketahui dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh beta sebesar 1,001 dan taraf signifikansi 0,000.

- Hasil pengujian hipotesis 4 telah membuktikan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PELNI Surabaya dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Sebaiknya perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan lebih menitikberatkan pada Lingkungan Kerja karena memiliki hasil yang dominan diantara dua variabel lainnya. Dengan memperbaiki atap yang bocor, memberikan ruangan kedap suara agar suara kereta api tidak mengganggu kinerja karyawan dan juga hubungan antar karyawan yang perlu dieratkan terutama antar bagian.
2. Bagi Perguruan Tinggi Dari hasil penelitian ini diharapkan Universitas Dr. Soetomo semakin dikenal dikalangan Perusahaan BUMN. Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya di bidang Sumber Daya Manusia dalam kinerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Dari hasil R^2 diketahui bahwa masih ada variabel-variabel lain diluar Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Suwatno .2018. Manajemen SDM, dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: edisi pertama Pranadamedia Grub.
- Sri Indarti dkk, 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Regional XII BKN Pekan Baru. Vol

22.No.1.

Dr.Emron Edison, Dr.YohnyAnwar,Dr.Imas Komariyah,2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta,cv.

Nelarianty, 2014.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara. Vol 14.No.02.

Nela Prima, Bambang Swasto, arikPrasetya,2014.Administrasi Bisnis, Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Vol 8.No.2.

Prof.Dr.Ir.Sugiarto,M,Sc.2017. Metodologi Penelitian Bisnis.Yogyakarta.Andi.

Efendi Sinuhaji,2014. Pengaruh Kepribadian,Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja SDM Outsorcing kepada PT catur karya sentosa.

Indra Yugusna,2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan.Vol 2. No 2.

Dewa Gede satriawan,2018. Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, & Kinerja Karyawan. Bandung, Sadaripress.

Putu Bagus,dkk.2019.PengembanganMaplikasiKuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. Vol 5. No 2

Robert E.Quinn& Kim S Cameron.profesor University of Michigan Amerika serikat.JobStreet.com.

Edward S. Maabuat, 2016, Pengaruh Kepemimpinan,Orientasi Kerja, dan Budaya Organisai Terhadap Kinerja Pegawai, Universitas samratulangi, Manado, Vol.16, No.1 Hal 229.