
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STMIK TIME Medan

Rusdiana Simamora¹, Robin²

STMB MULTI SMART

Jl. Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : rusdianasimamora@gmail.com¹, robinzheng84@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada STMIK TIME. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Responden penelitian adalah seluruh karyawan STMIK TIME yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji t, uji hipotesis simultan atau uji F, dan perhitungan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis secara parsial, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME. Secara simultan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMIK TIME. Kontribusi dari variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan pada STMIK TIME adalah sebesar 0,933 atau 93,3%, sedangkan sisa 0,067 atau 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kedisiplinan, komitmen, kompensasi dan sebagainya.

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

1. LATAR BELAKANG

Mondy (2011), Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan.

Salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentu perilaku untuk mencapai tujuan, dalam arti afeksi, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak (Danim, 2004).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. 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 sebuah perusahaan. Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif tidak akan bisa tercipta apabila budaya organisasi yang dimiliki juga tidak mendukung. Budaya organisasi yang seharusnya menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan yang sama pada setiap karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung motivasi dalam berprestasi. Lingkungan kerja yang dilandasi oleh budaya organisasi yang baik memberikan kontribusi untuk mengembangkan kreativitas dan komitmen yang telah dimiliki sehingga mampu untuk mengakomodasi segala bentuk perubahan ke arah yang lebih positif. Budaya organisasi yang baik dapat tercermin dari sikap dan penampilan yang ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan dengan budaya organisasi yang baik dapat menjaga nama baik perusahaan.

Robbins (2008), Budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Suatu budaya organisasi akan berdampak pada

kinerja diawali dari input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada tingkat kinerja dan kepuasan karyawan.

Penelitian Amelia (2014) dalam “*Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Capem Duri*” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 60,60% terhadap kinerja karyawan. Hal sama juga dibuktikan dari hasil penelitian Prakoso (2014) dalam “*pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

STMIK TIME mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan dari institusi sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong institusi untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari institusi. Institusi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan sehingga akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada STMIK TIME Medan”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan ?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan ?
5. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Pelaksanaan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan
2. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan
3. Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan
4. Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan
5. Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Soedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2011) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2014) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model structural yang diterapkan. Para karyawan juga dipengaruhi oleh sikap para pimpinannya, perilaku seseorang pemimpin menjadi contoh para bawahannya, terutama kemampuan pemimpin dalam membangun, serta memperlihatkan sikap karakternya.

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2008) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim
- 6) kerja, bukannya individu.
- 7) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 8) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam kemampuan kerja, Sesuatu yang dikerjakan dengan adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang melakukannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang diterapkan dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Maslow (2002) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan tanpa adanya motivasi, baik dari manajer maupun karyawan. Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi



Gambar 2.1 Teori Kebutuhan Maslow

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Prestasi diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Mereka melakukannya selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

Mereka ini selalu mencari suasana kerja dalam suatu proyek atau keadaan dimana mereka dapat memiliki tanggung jawab secara pribadi untuk memecahkan masalahnya dan memperoleh kembali jawaban yang cepat dari suasana tersebut. Jadi, dapat mereka katakan mudah untuk mengetahui sulit atau tidaknya, bahkan dapat meningkatkannya atau tidak dalam suatu pekerjaan. Mereka tidak berpikir untung-untungan tetapi dengan perhitungan yang akurat dan tepat.

Orang yang kebutuhan akan pencapaian prestasinya tinggi akan berjuang meraih prestasi pribadi daripada meraih fasilitas jabatan dan imbalan atas kesuksesan. Orang tersebut mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya (Sedarmayanti, 2011)

2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Kebutuhan akan Afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan: (a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (sense of belonging); (b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance); (c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement); (d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk mempengaruhi/mengatur orang lain, bertanggungjawab untuk orang lain dan memiliki otoritas atas orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu kebutuhan ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Kinerja

Menurut Fahmi (2014) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut rivai (2009) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

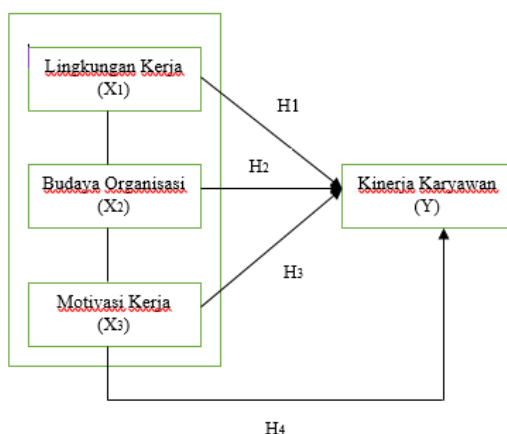
Menurut Mondy (2011) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

Indikator kinerja digunakan untuk aktivitas dasar perilaku yang dapat diamati dengan lebih mengutamakan menggunakan sudut pandang harapan ke depan daripada melihat ke arah belakang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perlu untuk diobservasi. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Simamora (2014) adalah:

- a. Kuantitas kerja, yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- b. Kualitas kerja, adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standart output yang telah ditetapkan perusahaan, pemberian tugas sesuai kemampuan.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.
- e. Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

Paradigma Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, Suharsimi (2010). Intern terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan STMIK TIME.

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan STMIK TIME.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan STMIK TIME.

H₄ : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan STMIK TIME.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2019 sampai dengan Oktober 2019. Penelitian ini dilaksanakan pada STMIK TIME Medan yang bertempat di Jalan Merbabu No 32 AA-BB Medan.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variable yang akan diteliti agar didapat hasil yang akurat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, terhadap kinerja karyawan STMIK TIME Medan yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner).

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada STMIK TIME Medan yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Oleh karena itu, mengingat populasi penelitian sangat terbatas yaitu dibawah 100 maka seluruh populasi tersebut akan diorbservasi (penelitian sensus). Dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Distribusi Sampel Karyawan STMIK TIME Medan

No	Bagian	Sampel
1	Unit Pustakawan	2
2	Unit Puskom	4
3	Unit Prodi	6
4	Unit Marketing	5
5	Unit BAAK	3
6	Unit Kasir	2
7	Unit Umum	6
8	Unit Customer Service	2
Total		30

Sumber : STMIK TIME Medan (2019)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan.

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel 3.2
Skor Untuk Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Uji Validitas dan Realibilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu untuk mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel tersebut. Pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan syarat *Corrected item-total Correction* lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Setiap item diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini $30 - 4 = 26$ atau $df = 26$, dengan alpha 0,05 (5%) di dapat nilai r_{tabel} sebesar 0,3739. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaannya sangat besar maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pada

pertanyaan pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Cortina (Situmorang, 2014) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
- b. $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
- c. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka tidak reliabel

Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono dalam Rangkuti (2014) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu statistik hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi/infrensi). Pada penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan STMIK TIME.

b. Analisis Statistik

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis statistik regresi linier berganda karena metode ini ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas (Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y : Kinerja
- X₁ : Lingkungan Kerja
- X₂ : Budaya Organisasi
- X₃ : Motivasi Kerja
- α : Koefisien
- $\beta_{1,2,3}$: Konstanta
- ε : Standar eror

Model regresi linier berganda diatas harus memenuhi syarat asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov (Hazewinkel, 2001). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS 25.00 for Windows.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2009). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2009).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Glesjer sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

d. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari *independent* (Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja). Bentuk pengujianya yaitu:

$H_0 : \beta_i = 0$ (variabel *independent* “Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja” secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* “Kinerja”).

$H_a : \beta_i \neq 0$ (variabel *independent* “Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja” secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* “Kinerja”).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

e. Uji F

Uji F adalah untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja).

Nilai f_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

f. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil.

Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* yang diteliti terhadap variabel *dependent*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dari 30 orang responden pada penelitian ini, 56,7 % laki-laki dan 43,3 % adalah perempuan. Usia responden 21-30 tahun sebanyak 76,7 %, 31-40 tahun 16,7 %, dan 41-50 tahun sebanyak 6,6 % dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 66,7 % dan D3 sebanyak 3,3 % dan Sarjana sebanyak 30 % . Rata-rata masa kerja karyawan < 5 tahun sebanyak 60 %, 6-10 tahun sebanyak 23,3 %, 11-15 tahun 3,3 % dan >15 tahun sebanyak 13,4 %.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.1. menunjukkan bahwa semua instrumen Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah valid, dimana nilai $r_{hitung} > 0,3739$ untuk semua item pertanyaan.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Validitas

Item	Lingkungan Kerja		Budaya Organisasi		Motivasi Kerja		Kinerja Karyawan	
	r Hitung	Ket	r Hitung	Ket	r Hitung	Ket	r Hitung	Ket
1	0,806	Valid	0,846	Valid	0,786	Valid	0,793	Valid
2	0,720	Valid	0,761	Valid	0,674	Valid	0,800	Valid
3	0,644	Valid	0,836	Valid	0,775	Valid	0,868	Valid
4	0,770	Valid	0,743	Valid	0,809	Valid	0,725	Valid
5	0,630	Valid	0,549	Valid	0,848	Valid	0,823	Valid
6	0,692	Valid	0,901	Valid	0,721	Valid	0,851	Valid
7	0,646	Valid	0,843	Valid	0,660	Valid	0,815	Valid
8	0,792	Valid	0,749	Valid			0,833	Valid
9	0,737	Valid					0,875	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Uji Realibilitas

Berdasarkan data dalam tabel 4.2. dapat dilihat bahwa keseluruhan dari *Cronbach Alpha* dari empat variabel diatas lebih dari 0,80 sehingga kuesioner penelitian yang digunakan dinyatakan sangat reliabel, artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan konsistensi penelitian yang diberikan oleh responden.

Tabel 4.2 Rekap Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Lingkungan Kerja	0,881	9
Budaya Organisasi	0,910	8
Motivasi Kerja	0,873	7
Kinerja Karyawan	0,939	9

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 4.3. diketahui nilai *Asym.Sig. (2-tailed)* variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.3. Uji Normalitas One-Sampel Kolmogrow-Smirnov Variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47324925
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,074
	Negative	-,127
Test Statistic		,127
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 diolah dari hasil penelitian, 2019

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0.1. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,667	2,675		-2,119	,044		
	Lingkungan_Kerja	-,009	,075	-,008	-,120	,905	,561	1,783
	Budaya_Organisasi	,526	,121	,469	4,362	,000	,221	4,516
	Motivasi_Kerja	,855	,190	,532	4,495	,000	,183	5,467

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Uji Heterokedastissitas

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel 4.5 terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansinya > 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastissitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastissitas Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,013	1,691		1,191	,244
Lingkungan_Kerja	-,041	,048	-,219	-,856	,400
Budaya_Organisasi	,048	,076	,254	,625	,538
Motivasi_Kerja	-,033	,120	-,122	-,272	,787

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Analisis Regresi

Tabel 4.6
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-5,667	2,675		-2,119	,044
Lingkungan_Kerja	-,009	,075	-,008	-,120	,905
Budaya_Organisasi	,526	,121	,469	4,362	,000
Motivasi_Kerja	,855	,190	,532	4,495	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

$$Y = -5,667 - 0,009 X_1 + 0,526 X_2 + 0,855X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Koefisien β_1 (X_1) = -0,009 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja akan menurun.

Koefisien β_2 (X_2) = 0,526 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi bagus maka kinerja akan meningkat.

Koefisien β_3 (X_2) = 0,855 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja akan meningkat.

Uji t (Parsial)

Tabel 4.7. Coefficients Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,167	6,408		2,055	,049
Lingkungan_Kerja	,679	,167	,609	4,062	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas nilai t_{hitung} sebesar 4.062 > 1.703 t_{tabel} serta nilai signifikan 0.000 < 0.05. nilai koefisien regresi (β) dan t_{hitung} tersebut menggunakan tingkat α signifikan sebesar 0.05. maka H_a diterima H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.8. Coefficients Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,458	2,672		,920	,365
	Budaya_Organisasi	1,047	,076	,934	13,806	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas nilai t_{hitung} sebesar $13,806 > 1.703$ t_{tabel} serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$. nilai koefesien regresi (β) dan t_{hitung} tersebut menggunakan tingkat α signifikan sebesar 0.05. maka H_a diterima H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.9. Coefficients Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-8,117	3,238		-2,507	,018
	Motivasi_Kerja	1,511	,103	,940	14,631	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas nilai t_{hitung} sebesar $14,631 > 1.703$ t_{tabel} serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$. nilai koefesien regresi (β) dan t_{hitung} tersebut menggunakan tingkat α signifikan sebesar 0.05. maka H_a diterima H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.10 dibawah ini mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 121,446 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,96. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME, artinya variabel Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja dapat saling mendukung dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.10. Uji Anova Variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882,023	3	294,008	121,446	,000 ^b
	Residual	62,943	26	2,421		
	Total	944,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja, Budaya_Organisasi

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Uji Pengaruh Determinasi

Tabel 4.11. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,933	,926	1,556

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja, Budaya_Organisasi

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.11. diatas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.933 atau 93.3%, sehingga variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 93.3 % dan sisanya 6,7 % dijelaskan oleh variabel lain seperti kedisiplinan, komitmen, kompensasi dan sebagainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel *independent* (Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan.
- Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel *independent* (Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) secara serempak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan.
- Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 93,3 %, artinya variabel Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 93,3 % dan sisanya 6,7 % dijelaskan oleh variabel lain seperti kedisiplinan, komitmen, kompensasi dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. 2002. A Dale Tumppe Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai), cet. 5. Jakarta: PT Elek Media Koputindo.
- Alex. S. Nitisemito. 2009. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Surabaya: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Amelia., 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Capem Duri* : (Jom FEKON vol 1 no. 2 Oktober 2014)
- Anoraga & Widiyanti. 1993. Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta: rineka cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2014. Analisis Kinerja Keuangan: Panduan Bagi Akademisi, Manajer, Dan Investor Untuk Menilai Dan Menganalisis Bisnis Dari Aspek Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mondy. 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I. Jakarta:Erlangga
- Prakoso., 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial indonesia Cabang Malang)* : (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 14 No 2 September 2014)
- Rangkuti, Freddy. 2014. Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 2018. Menguasai statistik dengan SPSS 25. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). Metodologi Penelitian. Bandung : Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.