
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK SERTA BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUSTINFINPRO JAKARTA**

Lim Kian Sijen¹, Ike Kusdyah R² dan Agus Rahman A³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹vincent.itbasia@gmail.com, ²Ike.kusdyah@asia.ac.id, ³agusra@asia.ac.id

ABSTRAKSI

Karyawan menjadi salah satu aset yang dibutuhkan pada PT. SustinfinPro Jakarta dalam berlangsungnya kegiatan perusahaan. Persoalan yang muncul adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. PT. SustinfinPro Jakarta terus berusaha memperbaiki kualitas produk disertai dengan perbaikan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) serta lingkungan kerjanya. Penilaian kinerja karyawan PT. SustinfinPro Jakarta pada tahun 2022 ini diindikasikan masih belum optimal. Kinerja tersebut menjadi cerminan terhadap kemampuan karyawan PT. SustinfinPro Jakarta dalam menghasilkan produktivitas perusahaan. Fenomena penurunan kinerja yang terjadi di PT. SustinfinPro, diduga karena adanya intervensi langsung dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk: 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta. 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta. 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta. Metode pengambilan sampel adalah metoda sampling jenuh atau sensus, dimana populasi keseluruhan responden berjumlah 50 karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil Penelitian 1) Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta. 3) Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. SustinfinPro Jakarta. 3) Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. SustinfinPro Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employees are one of the assets needed at PT. SustinfinPro Jakarta in the ongoing company activities. The problem that arises is how companies can produce employees who have optimal performance. PT. SustinfinPro Jakarta continues to strive to improve product quality along with improving the performance of Human Resources (HR) and the work environment. PT. SustinfinPro Jakarta in 2022 is indicated to still not be optimal. This performance is a reflection of the ability of employees of PT. SustinfinPro Jakarta in producing company productivity. The phenomenon of decreased performance that occurred at PT. SustinfinPro, allegedly due to direct intervention from organizational culture and work environment on performance. The research aims to: 1) To analyze the effect of the physical work environment on the performance of employees at PT. SustinfinPro Jakarta. 2) To analyze the effect of non-physical work environment on employee performance at PT. SustinfinPro Jakarta. 3) To analyze the effect of organizational culture on employee performance at PT. SustinfinPro Jakarta. The sampling method is saturated or census sampling method, where the total

population of respondents is 50 employees at PT. SustinfinPro Jakarta, was used as a sample in this study. Research Results 1) there is a positive influence between the Physical Work Environment on Employee Performance at PT. SustinfinPro Jakarta. 3) There is a positive influence between the non-physical work environment on the performance of employees of PT. SustinfinPro Jakarta. 3) There is a positive influence between organizational culture on the performance of employees of PT. SustinfinPro Jakarta.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

PT. SustinfinPro Jakarta sebagai perusahaan yang bergerak dalam distributor atap untuk foil dan genteng galvalume yang bergerak dalam produksi baja ringan. Perusahaan ini memfokuskan diri di industri rangka baja jenis *galvalume* dan *galvanize*, seiring dengan perkembangan zaman bahan tersebut sebagai bahan rangka pengganti bahan kayu. PT. SustinfinPro Jakarta hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat dalam pembangunan tempat tinggal yang lebih efisien dan efektif. Dengan produk unggulannya yaitu atap spandek, merupakan salah satu jenis atap rumah yang terbuat dari percampuran bahan aluminium serta seng. Dari campuran bahan-bahan tersebut, terciptalah atap spandek yang memiliki sifat kokoh, awet, ringan dan mudah dibentuk.

Karyawan menjadi salah satu aset yang dibutuhkan pada PT. SustinfinPro Jakarta dalam berlangsungnya kegiatan perusahaan. Persoalan yang muncul adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. PT. SustinfinPro Jakarta terus berusaha memperbaiki kualitas produk disertai dengan perbaikan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) serta lingkungan kerjanya. Penilaian kinerja karyawan PT. SustinfinPro Jakarta pada tahun 2022 ini, diindikasikan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari data survey internal perusahaan terhadap penyebab menurunnya kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta, yang tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1.1. Penurunan Kinerja Karyawan PT. SustinfinPro Jakarta
Pada Bulan Januari – Juni 2022

No	Penyebab Penurunan Kinerja	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Ketidak tepatan penyelesaian tugas	8	22.62
2	Ketidaksesuaian jam kerja	13	35.14
3	Tingkat kehadiran yang menurun	10	27.03
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	6	16.21
		37	100%

Sumber : Data Internal PT. SustinfinPro, 2022

Kinerja yang diindikasikan belum optimal tersebut menjadi cerminan terhadap kemampuan karyawan PT. SustinfinPro Jakarta dalam menghasilkan produktivitas perusahaan. Fenomena penurunan kinerja yang terjadi di PT. SustinfinPro, diduga karena adanya intervensi langsung dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Bangun et al 2018, Maithew et al 2012). Juliyasdi Tanjung (2019) menyatakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan budaya organisasi karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan.

Rumusan Masalah:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta?

2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian yang diangkat oleh Ken Etika Prabaningtyas, Indi Djastuti (2019), dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bagian Penunjang Rsud Dr. Ashari Pematang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan non fisik memiliki hubungan paling kuat terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang diangkat oleh Juliyasdi Tanjung (2019), berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Berdampak pada Kepuasan Pelayanan Masyarakat (Studi Kasus pada Kantor Camat Pinggir, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau)”. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Kantor Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Tinjauan Pustaka

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito, 2004 dalam Arida, (2017) adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.”

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Wagner dan Hollenbeek yang dikutip Tampubolon (2017: 227) “Budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan kedalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Pada prinsipnya budaya organisasi menjadi landasan perilaku bagi semua karyawan atau anggota tim dalam pencapaian sasaran akhir organisasi, dan budaya organisasi dapat menjadi unsur yang menjaga stabilitas karyawan dalam berperilaku didalam menjalankan fungsi organisasi.”

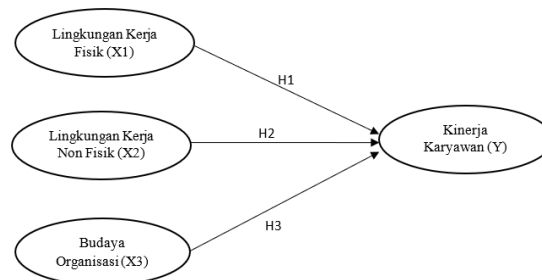
3. Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Widodo (2015:131) menyatakan “Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/mental maupun non fisik/non material.” Edison, Anwar dan Komariyah (2016:190) berpendapat “Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

B. Kerangka Konsep

Digambarkan secara sistematis kerangka konseptual penelitian ini yakni:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, hipotesis dalam penelitian ini ialah:

- H1: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. SustinfinPro Jakarta yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* titik jenuh, dimana keseluruhan responden berjumlah 50 karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta, dijadikan sampel pada penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

- a. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Data primer dalam penelitian ini tentang identitas responden yang mencakup usia, jenis

kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, jabatan dalam perusahaan, serta pendapat responden tentang variabel-variabel penelitian.

- b. Data sekunder, Supranto (2006), berpendapat “Data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diperlakukan oleh orang lain.” Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala 5 poin pernyataan yakni:

- | |
|--|
| 1. Sangat Tidak Setuju(STS) diberi nilai 1 |
| 2. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 |
| 3. Netral (N) diberi nilai 3 |
| 4. Setuju (S) diberi nilai 4 |
| 5. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5 |

Gambar 2. Skala Likert

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
Laki-Laki	33	66,0%
Perempuan	17	34,0%
Total	50	100%

Responden sebanyak 50 orang diketahui berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang responden dengan persentase 66,0%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang responden dengan persentase 34,4%. Maka responden dengan jumlah terbanyak adalah karyawan laki-laki pada PT. SustinfinPro Jakarta.

2. Usia

Tabel 3. Usia

Usia	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
17-30 tahun	27	54,0%
31-40 tahun	13	26,0%
>41 tahun	10	20,0%
Total	50	100%

Responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden berusia antara 17-30 tahun sebanyak 27 orang responden dengan presentase sekitar 54,0%. Responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 13 orang responden dengan presentase sekitar 26,0%. Responden berusia >41 tahun sebanyak 10 orang responden dengan presentase sekitar 20,0%. Maka responden dengan jumlah terbanyak berusia antara 17-30 tahun pada karyawan PT. SustinfinPro Jakarta.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
SMP	5	10,0%
SMA	15	30,0%
S1	24	48,0%
S2	6	12,0%
Total	50	100%

Responden berdasarkan pendidikan terakhir saat ini menunjukkan bahwa responden pendidikan terakhir SMP sebanyak 5 orang responden dengan presentase sekitar 10,0%, responden pendidikan terakhir SMA sebanyak 15 orang responden dengan presentase sekitar 30,0%, responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang responden dengan presentase sekitar 48,0%, responden pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang responden dengan presentase sekitar 12,0%. Maka responden dengan jumlah terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) pada PT. SustinfinPro Jakarta.

4. Status Pernikahan

Tabel 5. Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
Belum Menikah	14	28,0%
Menikah	36	72,0%
Total	50	100%

Responden berdasarkan status pernikahan saat ini menunjukkan bahwa responden dengan status belum menikah sebanyak 14 orang responden dengan presentase sekitar 28,0%, responden dengan status menikah sebanyak 36 orang responden dengan presentase sekitar 72,0%. Maka responden dengan jumlah terbanyak adalah karyawan dengan status menikah pada PT. SustinfinPro Jakarta.

5. Masa Kerja

Tabel 6. Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Responden)	Presentase (%)
1 – 5 tahun	10	20,0%
6 – 10 tahun	13	26,0%
11 – 15 tahun	17	34,0%
>15 tahun	10	20,0%
Total	50	100%

Responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden berusia antara 17-30 tahun sebanyak 27 orang responden dengan presentase sekitar 54,0%, responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 13 orang responden dengan presentase sekitar 26,0%, responden berusia >41 tahun sebanyak 10 orang responden dengan presentase sekitar 20,0%. Maka responden dengan jumlah terbanyak berusia antara 17-30 tahun pada karyawan PT. SustinfinPro Jakarta.

B. Hasil Pengujian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan valid, yakni:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Item	<i>Corrected item total</i>	R table	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X₁)			
X1.1	0.841	0,2876	Valid
X1.2	0.788	0,2876	Valid
X1.3	0.828	0,2876	Valid
X1.4	0.805	0,2876	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)			
X2.1	0.777	0,2876	Valid
X2.2	0.824	0,2876	Valid
X2.3	0.725	0,2876	Valid
Budaya Organisasi (X₃)			
X3.1	0.804	0,2876	Valid
X3.2	0.805	0,2876	Valid
X3.3	0.841	0,2876	Valid
X3.4	0.680	0,2876	Valid
X3.5	0.808	0,2876	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0.502	0,2876	Valid
Y2	0.714	0,2876	Valid
Y3	0.583	0,2876	Valid
Y4	0.634	0,2876	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

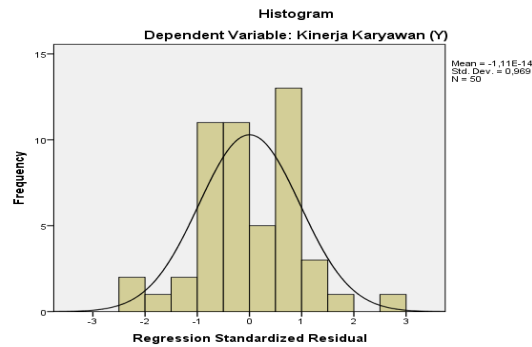
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cut-off	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,940	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,947	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,945	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

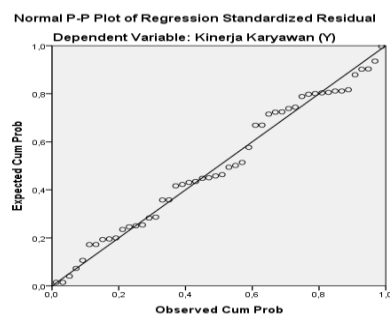
a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* yaitu *asympt sig. (2—tailed)* yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,179. Dengan demikian data yang diperoleh dinyatakan berdistribusi normal, yakni:



Gambar 3. Histogram

Berdasarkan *histogram* diatas, terlihat bahwa sebaran data pada *histogram* menyebar mengikuti pola kurva dan memiliki standar *deviation* 0,969 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data diatas berdistribusi normal.



Gambar 4. Normal Plot

Berdasarkan gambar *normal plot* diatas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 9. Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,79661765
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,159
	Negative	-,016
Test Statistic		,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		,212 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi *asym sig. (2-tailed)* sebesar 0,212 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data yang diperoleh dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Mutikolinearitas

Mengetahui apakah variabel yang dipakai berkolerasi tinggi, maka digunakan uji multikolinieritas. Hubungan korelasi antar variabel independen dalam model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*, jika nilai *tolerance* harus $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 maka model bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

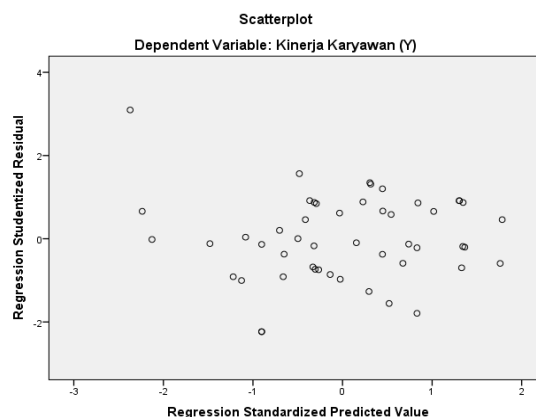
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,738	1,416
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,687	1,455
	Budaya Organisasi (X3)	,820	1,073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai tolerance dari variabel Lingkungan Kerja Fisik yaitu $0.738 \geq 0,01$. Nilai *tolerance* dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu $0.687 \geq 0,01$. Dan nilai *tolerance* dari variabel Budaya Organisasi yaitu $0.820 \geq 0,01$. Dengan hasil tersebut, diketahui bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen. Begitu juga dengan nilai VIF dari masing-masing variabel independen, untuk nilai VIF dari Lingkungan Kerja Fisik yaitu $1,416 \leq 10$. Nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu $1,455 \leq 10$. Dan nilai VIF dari variabel Budaya Organisasi yaitu $1,073 \leq 10$. Artinya tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang kuat antar variabel independen, sehingga model regresi ini dapat ditoleransi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan *scatter plot*, pengujian mendapatkan pola seperti gambar berikut ini:



Gambar 5. Scatter Plot

Titik-titik tidak menggambarkan pola dan menyebar diantara angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda yakni:

$$Y = 4,50 + 0,445 X_1 + 0,130 X_2 + 0,262 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik

X₃ = Budaya Organisasi

e = error

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan yakni:

a. Nilai konstanta (α)

Nilai konstanta (α) adalah 1,785 dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Budaya Organisasi sama dengan nol (0) maka besarnya Keputusan Pembelian adalah 1,785.

b. Koefisien Regresi untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,445, artinya jika Lingkungan Kerja Fisik yang diterima responden semakin baik atau mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) dari responden tersebut akan bertambah atau akan mengalami peningkatan 0,445 koefisien bernilai positif. Artinya melambangkan bahwa hubungan searah antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Regresi untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,130, artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yang diterima oleh responden itu sesuai dengan harapan responden, maka Kinerja Karyawan (Y) dari responden akan semakin meningkat. Kenaikan persepsi Lingkungan Kerja Non Fisik seperti di atas sebesar satu satuan akan meningkatkan kenaikan 0,130 koefisien bernilai positif dari Kinerja Karyawan. Artinya melambangkan bahwa hubungan searah antara persepsi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan.

d. Koefisien Regresi untuk Budaya Organisasi (X3)

Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi sebesar 0,262, artinya jika persepsi responden tentang Budaya Organisasi (X3) semakin baik bagi responden, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan responden. Kenaikan tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,262 koefisien bernilai positif. Artinya melambangkan bahwa hubungan searah antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

1) Uji Kelayakan Model

Tabel 11. Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678,877	2	339,438	163,578	,000
	Residual	201,284	48	2,075		
	Total	880,161	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Hasil diatas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang mana dapat diartikan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi terbukti mempengaruhi Kinerja karyawan, dan model ini layak untuk digunakan

2) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Kelayakan Model

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,617	,767	1,44052

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Ling. Kerja Fisik (X1), Ling. Kerja Non Fisik (X2)

Nilai Koefisien korelasi berganda (R) = 0,878 yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) menunjukkan korelasi dengan koefisien determinasi *R-square* (R^2) sebesar 0,617. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,767 atau 76,7%. Sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji t

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji t diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) adalah sebesar 5.555 dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. SustinfinPro Jakarta. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan hasil Signifikan (positif).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap keputusan Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji t diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) adalah sebesar 2,539 dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,013 yang mana lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. SustinfinPro Jakarta. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan hasil Signifikan (positif).

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap keputusan Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji t diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) adalah sebesar 3.571 dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SustinfinPro Jakarta. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan hasil Signifikan (positif).

V. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Irsandi (2011), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan variabel bebas lingkungan kerja fisik, variabel terikat kinerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. SustinfinPro Jakarta. Penelitian ini sejalan dengan empiris Supriadi dan Anitra (2020) lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Salim Surya Phone. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku lingkungan kerja non fisik.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SustinfinPro Jakarta. Penelitian sejalan dengan empiris Yudi Siswadi, dkk (2020) ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini mengetahui bagaimana budaya organisasi dan komitmen mampu meningkatkan kinerja karyawan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan yakni:

- Variabel lingkungan kerja fisik mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta. Dimana dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta.
- Variabel lingkungan kerja non fisik mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta. Dimana dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. SustinfinPro Jakarta.
- Variabel budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. SustinfinPro Jakarta. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. SustinfinPro Jakarta.

2. Saran

Beberapa saran dari peneliti setelah melakukan penelitian ini ialah yakni:

- Hal yang dapat diperhatikan adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui reward dan punishment sehingga memotivasi kinerja karyawan untuk lebih disiplin dan giat dalam bekerja.
- Permasalahan dalam Lingkungan non fisik seperti miss communication perlu perhatian dari pimpinan agar pekerjaan karyawannya dapat terselesaikan dengan baik.
- Perusahaan perlu menekankan training kepada karyawannya dalam rangka meningkatkan kepercayaan diri serta kreativitas para karyawan. *Training* berupa *outbound & self development training* kiranya dapat lebih diterapkan secara optimal.
- Perusahaan dapat melakukan kegiatan briefing secara rutin untuk mengevaluasi kinerja karyawan apakah sudah menyesuaikan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
- Disarankan penelitian selanjutnya juga mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan seperti kualitas layanan, motivasi, dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan item indikator di dalam variabel yang lebih detail dan memiliki lebih banyak jumlah pertanyaan atas item indikator tersebut agar hasil yang didapatkan lebih mendetail.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Al Fatta, H. (2017). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk keunggulan bersaing perusahaan dan organisasi modern. Penerbit Andi.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, Rineka Karya.
- Bangun, R., Theresia, L. Lahuddin A. H., Ranti, G. (2018). *The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer / Employees. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. 6-8.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dalimunthe, Asfar Halim. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan*. Universitas Sumatra Utara.
- Dessler, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia. New jersey: Prantice Hall. Inc.* Indeks.
- Dewi, I Gusti A.K.R. dan Ida Bagus K.S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Silence* pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 1, pp: 289-316.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. 3 (1) 169-181. P-ISSN: 2527-4287, E-ISSN: 2527-6794.
- Fahmi, I. (2016), *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*, Bandung: Alfabeta.
- Fatmawati, Gustina Pane, S., (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Komitmen Organ. Terhadap Kinerja Pegawai*.g 2, 1–13.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Revisi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz, A., (2017). *Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore*. *Arab. J. Bus. Manag. Rev.* 7, 7.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen SumberDaya Manusia*, edisi revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Ivancevich, J. & R. (2018). *Organizational Behavior & Management*. Mcgraw-hill.
- Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal of Business and Management* 10(3), 271-278.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18, 145–158.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2020). *The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan*. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)* 2018, 179–186.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Khan, W., Mufti, E.O. (2012). *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL). Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(5) 4616-4623.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 59–70.
- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1), 17-22.
- M. Taurisa and C. R. Intan (2012), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, vol. 19, no. 2, pp. 170-187.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Maslukhan, Farid. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta. Universitas Muhamadiah Surakarta.
- Masrokhah, 2012. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. *Jurnal OTONOMI*, Vol. 12 No.2. April 2012.
- Masambe, Fimce, Agus Soegoto & Jacky Sumarauw. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Universitas Sam Ratulangi. Vol.3, No.3, 2015.
- Matko, A., and Takacs, T. (2017), *Examination of the relationship between organizational culture and performance*, *Int. Rev. Appl. Sci. Eng.* Vol. 8.
- Mathews, C. (2012). *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. International Journal of Science and Research* 5(4),852-855.
- Murdiyanto, A. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*. 9 (1): 12-28.
- Moheriono, E. and Si, D.M., (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.
- Mondy, R. W., dan Martocchio, J. J (2016), *Human Resource Management, ed. 14: Pearson Education*.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Kelima)*. Ghalia.
- Novianto, Dwi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*. Vol. 4, No. 6.
- Pratiwi, Riska. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Putra, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toserba XYZ Bandung. Bandung: Universitas Telkom. Vol.1, No.3 2014.
- Prawirosentono Suryadi. (2008), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.
- Rahmawanti, Nela Pima, Bambang Swasto & Arik Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya Malang. Vol.8 No.2, Maret.
- Riva'i dan Basri (2004). *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Rivai, & Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Ketiga)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktik (Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusmawati. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. *E-Jurnal katalogis*. 4(5). 212-127. ISSN 2302-2019.
- Reza, Regina Aditya, (2010). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Reva, E. 2015. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. Jurusan administrasi pendidikan. Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2015), *Organizational Behavior* (16th ed). Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Education Inc.
- Simarmata, H.M.P., Saragih D.Y dan Panjaitan, N.J. (2018). Peningkatan Kualitas Layanan Untuk Kepuasan Pelanggan Hotel. *Jurnal EK & BI Politeknik Bisnis Indonesia*. 1(1): 43-51.
- edarmayanti. (2011). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Saki tUmum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Sharma, R. (2013). *The Impact of various components of Compensation on the Motivation level of employees – A comparative study of selected Indian Public and Private sector Banks. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*. Volume 2, Issue 7, July.
- Siagian. Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara.
- Sidanti, Heni. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Sihombing, Sarinah., Gultom, Simon., & Sidjabat, Sonya. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. IN MEDIA.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, cetakan ke 18, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.

- Sulastri, E. S. G. dan T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1).
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutriyanton et al. 2013. *The Relationship between Teacher Professional Attitudes, Work Motivation, along with Organizational Culture towards Teacher Performance, Indian Journal of Positive Psychology*, Vol. 4, No. 4.
- Susanty, A. & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri* 15(1), 13-24.
- Sokro, E. (2012). *Analysis Of The Relationship That Exists Between Organizational Culture, Motivation And Performance. Problem Of Management In The 21st Century*. 3:106-119.
- Syahyuti. (2010). *Definisi Variabel Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara. Jakarta.
- Syahyuti, (2016). *Motivasi dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, Manahan P. (2012). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Taurisa, Chaterina Melina., Ratnawati, Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* September ISSN: 1412-3126, Vol 1 No.2.
- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Pertama)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*. 3 (2): 187-195.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi II ed.)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijaya, A.J. (2018). Studi Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang. 60(1), 180-186
- Weerasinghe, G. (2017). *Organization culture impacts on employee motivation: A case study on an apparel company in Sri Lanka. International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. 4(4) 59-62.
- Yuswani, W. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan stres terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, Vol. 2 (5).
- Yuliani, Rahmawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang. Vol.8 No.3, Oktober.