



Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Epson Batam

Chika Saputri¹, Syaifullah²

Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Prodi Manajemen,

Universitas Putera Batam

Email: pb160610055@upbatam.ac.id¹, syaifullah29@gmail.com²

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam. Variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja, variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di departemen Dev-Prod paa PT Epson Batam sebanyak 268 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 160 responden, diambil dengan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling, dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini diuji menggunakan metode analisis regresi linier dan data statistik 22 ditunjukkan valid dan realibel. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja; budaya kerja; kedisiplinan kerja; kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, work culture and work discipline on employee performance at PT Epson Batam. The independent variables in this study are the work environment, work culture and work discipline, the dependent variable is employee performance. The population in this study were 268 employees working in the Dev-Prod department of PT Epson Batam. The sample in this study was 160 respondents, taken with non probability sampling techniques with a purposive sampling method, using the Slovin formula. This research was tested using linear regression analysis method and 22 statistical data were shown to be valid and reliable. Partial test results indicate that the work environment, work culture and work discipline have a partial effect on

employee performance. The results of the study simultaneously showed that the work environment, work culture and work discipline had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work environment; work culture; work discipline; employee performance*

A. PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia sangat tidak jauh-jauh dari sangkut pautnya dari globalisasi didunia ini, dimana globalisasi ini sudah tersebar diseluruh dunia khususnya di negara Indonesia. Salah satu dampak dari globalisasi ini bisa dilihatnya dari perkembangan dunia dalam perusahaan yang melihatkan kemajuan yang sangat cepat. Hal ini sudah sangat terbukti diperusahaan-perusahaan yang ada dinegara Indonesia dan persaingan dalam memproduksi suatu barang yang sangat ketat persaingannya pada perusahaan-perusahaan yang lainnya. PT Epson Batam berada di Pulau Batam Indonesia, Epson merupakan pabrik memproduksi cartridge inkjet Epson terbesar dan melakukan pemasangan semi konduktor.

Lingkungan kerja mempengaruhi pada Kenyamanan tempat kerja juga salah satu penunjang yang mendukung untuk membuat hasil produksi yang baik. Maksud dari kenyamanan tempat kerja disini yaitu tempat kerja yang tata ruangnya rapih, bersih, strategis, dan barang-barang yang dibutuhkan karyawan selalu tersedia di tempat yang sudah disusun oleh pihak perusahaan dengan rapih sesuai dengan kegunaan para karyawannya tersebut. Budaya kerja sendiri maksudnya nilai-nilai setiap individu karyawan ditempat kerjanya dan akan memengaruhi terhadap sikap tingkah laku karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Kedisiplinan juga termasuk bagian dari yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan (Sari & Syofyan, 2018:25).

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada dilingkungan kerja akan mempengaruhi dirinya untuk menyelesaikan tugasnya. Sedangkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli sebagai berikut: lingkungan kerja yaitu sangat berpengaruh pada efektifitas kerja para karyawan.

Lingkungan kerja harus memberikan suasana yang baru guna untuk membawa pengaruh keberhasilan pelaksanaan tugas terhadap para karyawannya. Lingkungan kerja salah satu dapat mempengaruhi sikap emosional suatu para karyawan perusahaan (Srisinto, 2018:49) lingkungan kerja adalah keseluruhan dari semua aktivitas pekerjaan yang ada disekitar para karyawan dalam melakukan suatu tugas-tugas pekerjaannya, yang akan mempengaruhi suatu pelaksanaan pekerjaan tersebut (Muchtar, 2016:30). Menurut (Tonga & Huda, 2018: 4) Indikator dalam Lingkungan kerja yaitu:

- 1.Penerangan
- 2.Keamanan Kerja
- 3.Kondisi Kerja
- 4.Hubungan antara Karyawan dan Pimpinan
- 5.Penggunaan Warna.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja yaitu norma- norma yang dilakukan oleh karyawan dapat dikembangkan dalam perusahaan akan berdampak menjadi perilaku. Sedangkan pengertian budaya kerja menurut para ahli sebagai berikut: budaya kerja yaitu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi yang ada diperusahaan, budaya korporat, dan budaya kerja akan menjadi suatu nilai yang sangat dominan yang terdapat diorganisasi perusahaan tersebut (Indryati, Jariah, & Kifi, 2018:93). Budaya kerja yaitu suatu

kebiasaan yang dilakukan secara berulah oleh para karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja juga sangat memiliki arti yang penting dalam merubah sikap atau perilaku para karyawannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:50). Menurut (Srisinto, 2018:52) indikator-indikator dalam budaya kerja yaitu:

1. Indikator yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaannya yaitu:

- a. Mau menerima arahan pimpinan
- b. Senang menerima tanggung jawab kerja
- c. Kerja sebagai ibadah
- d. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
- e. Dapat mengatasi kendala kerja
- f. Dapat menyusun laporan kerja

2. Indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja:

- a. Disiplin kerja
- b. Jujur dalam bekerja
- c. Komitmen kerja
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- e. Mengevaluasi pekerjaan

3. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja yaitu perilaku dalam mencerminkan sikap taat karyawan pada tata tertib perusahaan. Sedangkan pengertian kedisiplinan kerja menurut para ahli sebagai berikut: kedisiplinan adalah beberapa permasalahan yang wajib dikontrol dikarenakan adanya kedisiplinan dapat berpengaruh pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2018:275). Kedisiplinan adalah beberapa usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan

suatu masalah kinerja (Poltak, 2016:336). Menurut (Yantika, Herlambang, Rozzaid, Ekonomi, & Muhammadiyah, 2018:120) Indikator dalam Kedisiplinan kerja yaitu:

1. Kehadiran tepat waktu.
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
3. Mentaati prosedur kerja.
4. Menjalankan prosedur kerja.
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan yaitu hasil yang diberikan karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut: kinerja yaitu mengukur keberhasilan dari suatu usaha organisasi untuk mencapai suatu misinya, yang bertujuan untuk mencapai suatu prestasi atau hasil (Srisinto, 2018: 54). Kinerja adalah gambaran tentang suatu tingkatan hasil dalam pelaksanaan. Bertujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersusun dalam tujuan perusahaan (Masana, 2012:81). Menurut (Srisinto, 2018:81) Indikator-indikator dalam Kinerja Kerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan
 - a. Tingkat penyelesaian terhadap pelaksanaan tugas.
 - b. Tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
2. Kuantitas pekerjaan
 - a. Tingkat kecepatan dalam penyelesaian tugas.
 - b. Tingkat produktivitas pegawai.
3. Prestasi kerja
 - a. Tingkat keaktifan dalam bekerja.
 - b. Tingkat pencapaian prestasi.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dalam sebuah penelitian karena dapat digunakan sebagai pedoman oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh (Srisinto, 2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Hasil pada penelitian ini semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Penelitian menurut (Tonga et al., 2018), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. Hasil pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja Pada PT. Petroil Indonesia.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif pada pendekatan kuantitatif bersifat kausal. Adapun uji kualitas meliputi uji validitas dan reliabilitas. Pengujian data yaitu dengan asumsi klasik meliputi Uji Validitas, Uji Relibilitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda yaitu uji F dengan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 22. Lokasi penelitian yakni PT Epson Batam di Batamindo Industrial Park, Jl. Rambutan Lot No.504-508A, Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,946	0,1552	Valid
X1.2	0,968	0,1552	Valid
X1.3	0,948	0,1552	Valid
X1.4	0,967	0,1552	Valid
X1.5	0,544	0,1552	Valid

Disimpulkan semua butir-butir pernyataan di dalam variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan hasil yang signifikan yang diketahui dengan hasil r hitung $>$ r tabel yaitu 0,1552 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Validitas Budaya Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,946	0,1552	Valid
X1.2	0,968	0,1552	Valid
X1.3	0,948	0,1552	Valid
X1.4	0,967	0,1552	Valid
X1.5	0,544	0,1552	Valid

Disimpulkan semua butir-butir pernyataan di dalam variabel Budaya Kerja (X2) menunjukkan hasil yang signifikan yang diketahui dengan hasil r hitung $>$ r tabel yaitu 0,1552 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 3. Validitas Kedisiplinan Kerja (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,946	0,1552	Valid
X1.2	0,968	0,1552	Valid
X1.3	0,948	0,1552	Valid
X1.4	0,967	0,1552	Valid
X1.5	0,544	0,1552	Valid

Disimpulkan semua butir-butir pernyataan di dalam variabel Kedisiplinan Kerja (X3) menunjukkan hasil yang signifikan yang diketahui dengan hasil r hitung $>$ r tabel yaitu 0,1552 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4. Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,946	0,1552	Valid
X1.2	0,968	0,1552	Valid
X1.3	0,948	0,1552	Valid
X1.4	0,967	0,1552	Valid
X1.5	0,544	0,1552	Valid

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai signifikansi yang didapatkan yaitu sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu 0,05 sehingga $0,200 > 0,05$ dengan demikian penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas diketahui $>$ 0,05 sehingga tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa VIF dari variable X1, X2, dan X3 $<$ 10, sedangkan Tolerance $>$ 0,1 sehingga tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,946	0,1552	Valid
X1.2	0,968	0,1552	Valid
X1.3	0,948	0,1552	Valid
X1.4	0,967	0,1552	Valid
X1.5	0,544	0,1552	Valid

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan dari regresi linear berganda pada tabel 5 di atas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = 1,580 + 0,281 (X1) + 0,209 (X2) + 0,357 (X3)$$

Persamaan di atas dihasilkan dari hasil pengujian menggunakan SPSS versi 22, dari persamaan regresi yang dimaksud yaitu:

1. Nilai konstan 1,580 yang berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kedisiplinan Kerja (X3) adalah nol (0), variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,580.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi 0,281, yang berarti bahwa jika variabel independen lainnya (X) tetap atau tidak berubah, maka setiap 1 derajat, variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,281. Koefisien yaitu positif, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) positif. Dan dari hasil uji t menerima tingkat signifikan 0,008.
3. Variabel Budaya Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,209, yang berarti bahwa jika variabel independen lainnya (X) tetap atau tidak berubah, maka setiap 1 peningkatan poin, variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,209. Koefisien bernilai positif, artinya variabel Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan dari hasil nilai uji t menerima tingkat signifikan 0,006.
4. Variabel Kedisiplinan Kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,357, yang berarti bahwa jika variabel independen lainnya (X) tetap atau tidak berubah, maka setiap 1 peningkatan poin, variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,357. Koefisien bernilai positif, artinya variabel Kedisiplinan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan dari hasil nilai uji t menerima tingkat signifikan 0,027.
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,746 ^a	0,557	0,548	2,266

Hasil tabel 6 pada variabel (X) dan (Y) diatas yaitu bisa dilihat bahwa nilai R Square 0,557 atau 55,7%. Dengan demikian bahwa 55,7% variabel (Y) dipengaruhi oleh variabel independen Sedangkan 44,3% faktor lainnya tidak dijelaskan pada penelitian ini.

5. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,580	1,967		803	423
Lingkungan Kerja	281	105	279	2,685	008
Budaya Kerja	209	074	260	2,813	006
Kedisiplinan Kerja	357	160	262	2,230	027

Dari Tabel 7 dilihat signifikan pada variabel (X1) mempunyai pengaruh secara parsial yaitu $0,008 < 0,05$ berarti H1 diterima dan nilai t tabel lingkungan kerja bernilai $2,685 > 1,557$. Maka disimpulkan perkiraan pertama diterima. Untuk H2 pada tabel 6 variabel budaya kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap (Y). Dibuktikan nilai sig $0,006 < 0,05$, nilai t hitung $2,813 > 1,557$. Maka disimpulkan H2 juga dapat diterima.

Untuk H3 variabel kedisiplinan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap (Y). Dibuktikan nilai sig $0,027 < 0,05$, nilai t hitung $2,230 > t$ tabel $1,557$.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,580	1,967		803	423
Lingkungan Kerja	281	105	279	2,685	008
Budaya Kerja	209	074	260	2,813	006
Kedisiplinan Kerja	357	160	262	2,230	027

Pada H4 bisa dilihat pada Tabel 6 yaitu variabel Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel (Y). Dilihat pada nilai sig. $0,00 < 0,05$, nilai F hitung $65,284 > 2,66$ F tabel. Maka disimpulkan bahwa perkiraan H4 juga dapat diterima.

7. Pembahasan

a. Pada penelitian ini, hasil dari Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Epson Batam, nilai t hitung $2,685 > 1,557$ t tabel. Signifikan $0,008 < 0,05$. Sejalan dengan hasil penelitian (Srisinto, 2018) yang menjelaskan bahwa hasil yang didapatkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif yaitu $b_1 = 0,281$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y) secara parsial.

2. Pada penelitian ini, hasil dari Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Epson Batam, nilai t hitung $2,813 > 1,557$ t tabel. Signifikan $0,006 < 0,05$. Sejalan dengan hasil penelitian (Indryati et al., 2018) bahwa hasil t hitung $5,168 > 2,024$ tabel.

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

3. Pada penelitian ini, Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Epson Batam, nilai t hitung $2,230 > t$ tabel $1,557$. Nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Sesuai dengan penelitian (Suali, 2017), dimana nilai koefisien sebesar $1,150$ pada tingkat signifikannya sebesar $0,042 < 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
4. Pada penelitian ini, uji F juga bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Epson Batam. Nilai sig. $0,00 < 0,05$, F hitung $65,284 > 2,66$ F tabel. Sejalan dengan hasil penelitian (Arianto, 2013) nilai F hitung $8,044$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,005$. Disimpulkan, terdapat pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

E. PENUTUP

1. Simpulan

Dari hasil pembahasan di atas yaitu pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam, sehingga dapat tarik kesimpulan:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Epson Batam secara parsial.
2. Variabel Budaya Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Epson Batam secara parsial.
3. Variabel Kedisiplinan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Epson Batam secara parsial.

4. Variabel lingkungan kerja (X1), Budaya Kerja (X2) Dan Kedisiplinan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Epson Batam secara simultan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dalam hal guna untuk pengembangan yang lebih lanjut, maka penulis memberikan saran yang dapat berguna bagi pembaca yaitu:

Lingkungan kerja dan budaya kerja dari hasil secara simultan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam, diharapkan dari kedua faktor ini diperhatikan untuk kemajuan dan peningkatan kinerja.

1. Budaya kerja dan kedisiplinan kerja dari hasil secara simultan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam, dan diharapkan dari kedua faktor ini diperhatikan untuk kemajuan dan peningkatan dalam kinerja.

2. Pada penelitian ini tentang lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang sumber daya manusia dan menambah variabel-variabel atau faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 191–200.
- Ginting, I., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2018). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PLN (Unit Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 8(2), 123–135.
- Indryati, C., Jariah, A., & Kifi, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Smp Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang). *Jurnal Riset Manajemen*, 1(September 2018), 92–100.
- Masana, S. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi*.
- Muchtar. (2016). The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employes. *Sinergi*, 6(2), 27–40.
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, I. R., & Syofyan. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis J(RMB)*, 3(1), 29.
- Srisinto, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 47.

- Suali. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 88–97.
- Tonga, A., & Huda, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1), 1–23. Retrieved from academicjournal.yarsi.ac.id
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.