

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN KAMPAR

Afridayani, Muhammad April

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p>Organizational Culture Work Environment Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to determine the influence of Organizational Culture and Work Environment on employee performance at the Kampar Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPMPTSP). This research uses a quantitative descriptive method which describes variables as they are, supported by data in the form of numbers generated from the actual situation. The data used is primary data and secondary data. The population in this study numbered 100 people and the sample used in this research was 100 people. The results of the research show that organizational culture influences employee performance, as well as the work environment influences employee performance at the Kampar Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPMPTSP). Organizational Culture and Work Environment influence employee performance at the Kampar Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPMPTSP). Meanwhile, the magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination of 0.372 or 60.6%. This shows that 60.6% of employee performance is influenced by organizational culture and work environment and the other 39.4% is influenced by other variables not examined in this research.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci:</p> <p>Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai</p> <hr/> <p>Corresponding Author: Muhammad.april@uin-suska.ac.id</p>	<p>Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien determinasi sebesar 0,372 atau sebesar 60,6% hal ini menunjukkan bahwa 60,6% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan 39,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya yang mendukung merupakan elemen kunci dalam kesuksesan sebuah organisasi. Mereka bukan hanya sekadar pelaksana tugas, tetapi juga menjadi tulang punggung yang memastikan operasional berjalan lancar. Karyawan juga memainkan peran penting dalam memelihara budaya perusahaan dan membangun hubungan yang positif antara rekan kerja. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif dengan berbagi nilai-nilai perusahaan dan mendorong semangat tim.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan sebuah lembaga pemerintah di tingkat daerah yang bertanggung jawab dalam memfasilitasi investasi dan memberikan pelayanan administrasi terkait perizinan usaha secara terpadu kepada para pelaku usaha atau investor. Tujuan dari DPMPTSP adalah untuk mempermudah dan mempercepat proses perizinan usaha serta memberikan layanan yang efisien kepada para pemohon. Secara khusus, DPMPTSP Kabupaten Kampar memiliki tugas dan fungsi yang disesuaikan dengan kebijakan dan kebutuhan daerah Kampar. Ini termasuk memberikan informasi mengenai prosedur perizinan, menerima dan memproses permohonan perizinan, serta mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan perizinan dan pelayanan satu pintu di wilayah tersebut.

Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Fahmi (2017:117), Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Budaya organisasi yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar dinilai kurang, karena pimpinan instansi dinilai kurang baik dalam mengendalikan para pegawai agar mematuhi core value berAKHLAK. Pimpinan juga dinilai kurang tegas dalam memberikan sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan dengan memberikan toleransi hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan tersebut. Dan para pegawai dinilai masih belum mampu mengimplementasikan budaya berAKHLAK secara optimal, serta pola komunikasi secara vertikal dan horizontal antara pimpinan dan pegawai dinyatakan belum optimal sehingga sering terjadinya misk communication. Permasalahan diatas yang menyebabkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar belum mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2016:118), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan Kerja yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar di nilai kurang baik di karenakan fasilitas penunjang pelaksanaan tugasnya kurang diperhatikan pimpinan. Kemudian pegawai masih kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya karena sering terjadi

konflik kerja, serta antar sesama pegawai juga kurang perhatian dan mendukung apabila ada kendala yang dihadapi..

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yaitu penelitian yang mencari sumber data primer langsung ke tempat yang menjadi sasaran penelitian, yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar Jalan Raya Pekanbaru -Bangkinang, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau yang dilaksanakan selama 2 bulan dengan kegiatan persiapan, pembuatan, penyusunan serta pengumpulan data lapangan dan laporan akhir. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar yang berjumlah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.323	0.1966	Valid
	2	0.547	0.1966	Valid
	3	0.560	0.1966	Valid
	4	0.546	0.1966	Valid
	5	0.433	0.1966	Valid
	6	0.503	0.1966	Valid
	7	0.572	0.1966	Valid
	8	0.527	0.1966	Valid
	9	0.455	0.1966	Valid
Budaya Organisasi (X1)	1	0.891	0.1966	Valid
	2	0.503	0.1966	Valid
	3	0.891	0.1966	Valid
	4	0.706	0.1966	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0.520	0.1966	Valid
	2	0.482	0.1966	Valid
	3	0.629	0.1966	Valid
	4	0.591	0.1966	Valid
	5	0.609	0.1966	Valid
	6	0.520	0.1966	Valid
	7	0.499	0.1966	Valid
	8	0.672	0.1966	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji validitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabe l	Nilai Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,614	0,60	Reliabilitas
2	Budaya Organisasi (X1)	0,677	0,60	Reliabilitas
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,704	0,60	Reliabilitas

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai alpha cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS 22 berada diatas 0,60 maka alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	16.040	3.286		4.881	0.000
	Budaya_Organisasi	0.361	0.145	0.217	2.487	0.015
	Lingkungan_Kerja	0.507	0.098	0.451	5.168	0.000

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.487 > 2.011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y;
2. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.168 > 2.011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji Simultan

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Man Square	F	Sig.
1	Regression	406.470	2	203.235	19.247	.000 ^b
	Residual	1024.280	97	10.560		
	Total	1430.750	99			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Nilai F_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 3,20 Nilai F_{hitung} adalah 19,247 dengan nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,247 > 3,20$ dengan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa modal regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	0.614	0.606	1.625
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Budaya_Organisasi				

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,606 menjelaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 60,6% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.487 > 2.011$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,015 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar, hal ini menjelaskan Budaya Organisasi dari para karyawan perlu diperhatikan karena merupakan hal yang penting untuk peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Salman Farisi, Juli, Irnawati, dan Muhammad Fahmi (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”. Hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh nilai $t_{hitung} 5.168 > 2.011$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Hasil dari jawaban kuisioner yang telah disebarkan terhadap Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar, hal ini menjelaskan dengan Lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan semakin membaik kinerjanya dalam bekerja saat berada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini sejalan Ali Wairooy (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaraan region VII Makassar”. Hasil tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar

Berdasarkan uji simultan (uji f) diketahui bahwasanya F hitung sebesar 19.247 dengan signifikansi 0,000. F Tabel dapat diperoleh dari F Tabel statistik sebesar 3,20. Dengan demikian diketahui F hitung ($19.247 > F \text{ Tabel } (3.20)$ dengan Sig. ($0,000 < 0,05$). Artinya secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Sementara nilai Adjust R Square sebesar 0,606 menjelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 60,6 % terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar. Sedangkan sisanya 39,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar;
2. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar;
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar dengan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,606 artinya variabel X1 Budaya Organisasi dan X2 Lingkungan Kerja mampu menjelaskan bahwa variabel Y kinerja pegawai sebesar 60,6 % dan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, & Firdaus. (2011). Managing Customer Preference for The Food Service Industry. International Journal of Inovation, Management, and Technology

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustin, L & Rahmawati, D (2021), 'Hubungan Pendapatan Keluarga Pengetahuan Ibu Dengan Kejadian Stunting', *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*
- Ahmad Rivai (2020). Penggunaan Budaya Perusahaan terhadap SDM Toko Ritel dalam menghadapi Era Dirupsi. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Al-Qur'an dan Terjemahannya*
- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, Volume 5 Nomor 1. Bumi Aksara. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Eric Hermawan (2022) *Jurnal Ilmu Multidisplin, aktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja*
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, Wulan Sari. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, R., Purnama, I., Setyawan, O., Novitriansyah, B., & Al Sukri, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru smp negeri di kecamatan bangko kabupaten rokan hilir. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 4(3), 289-301.
- Josafat Eleazar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Larasati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deep Publish.
- Leblebici, R. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi pada PT Trio Corporate." *Jurnal Agora*.
- Maseko Thokozani, S, B, (2017). Strong vs. Weak Organizational Culture: Assessing the Impact on Employee Motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Nora Yolinda, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*.
- Odor, Hillary. (2018). *Organisational Culture and Dynamics*. *International Journal of Scientific Research and Management*.
- Rahman, A., Al Sukri, S., Kamal, I., Putri, S. S. E., & Prihastuti, A. H. (2022). Cooperative employee performance analysis in Pekanbaru City. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18(3), 473-479.

- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Rodhiatul Kusuma Wardani., M. Djudi Mukzam., dan Yuniadi Mayowan., (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya, *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Roelofsen, P. (2002) *The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of the Workplace as a Strategy for Productivity Enhancement*. *Journal of Facilities Management*.
- Sandewa, Fadil. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal: Ilmiah Clean Government*
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiawan, Deni, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal KINEJA*.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta
- Wuwungan, R. d. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*.