

Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen keorganisasian pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi

Indah Dwi Agusti*, Edward; Rts Ratnawati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespondensi: indahdwiagustimanajemen17@gmail.com*

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and organizational commitment on employee performance. The type of this research is 40 employees of the Mestong District Office, Muaro Jambi Regency. Methods of data collection using questionnaires and measured by Likert scale. Data testing techniques used in this study include instrument testing (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis t test, F test and coefficient of determination test (R^2) with the help of SPSS application. The findings of this study partially show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the work environment and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of the Mestong District Office employees, Muaro Jambi Regency

Keywords : *Work environment, organizational commitmen, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah 40 pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan diukur dengan skala likert. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument (uji validitas, uji realibilitas), analisis regresi linear berganda Uji t , Uji F serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS. Temuan penelitian ini mempunyai hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi

Kata kunci: *Lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Syamsuddinor (2004), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi tidak ternilai dalam strategi pencapaian

tujuan organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia (SDM) meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan baik. Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda maka dari itu organisasi perlu memperhatikan kinerja dari pegawai karena kinerja pegawai menjadi sangat penting demi tercapai tujuan organisasi yang optimal. Upaya-upaya untuk mengatasi kinerja para pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Menurut Harini (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Dari 2 faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar mampu membuat para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan ketenangan kepada pegawai sehingga akan mempunyai kinerja yang baik.

Mardiana (2005) mengatakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja ada satu factor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbang pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang didukung oleh Adil (2018) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi penurunan kinerja dapat diminimalisir

Kecamatan Mestong merupakan salah satu Kecamatan dalam Kabupaten Muaro Jambi yang terdiri dari 1 Kelurahan dan 14 desa yang di pimpin oleh seorang camat. Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi ini mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. lingkungan kerja dan komitmen organisasi termasuk

komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun yang melatarbelakangi pemikiran tersebut dikarenakan lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang baik akan membuat kinerja menjadi meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai

Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya.

Amir (2015) berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi diri sendiri.

Pengukuran kinerja pegawai :

Menurut Koopmans 2014 pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut : 1) Kinerja Tugas (Task Performance) Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal. 2) Kinerja Kontektual (Contextual Performance) Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan ditempat kerja. 3) Kinerja Adaptif (Adaptif Performance) Berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengubah perilaku individu tersebut untuk menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan kerja

Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Widodo (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Tyssen (2011) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Widodo (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Pengukuran lingkungan kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Siagian (2014) yaitu : 1) Lingkungan kerja fisik dengan indikator, a) Bangunan tempat kerja, b) Peralatan kerja yang memadai, c) Fasilitas, d) Tersedianya sarana angkut. 2) Lingkungan kerja non fisik dengan indicator: a) Hubungan atasan dengan karyawan, b) Hubungan antara rekan kerja setingkat, c) Kerjasama antar karyawan

Komitmen organisasi

Allen and Meyer (2010) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

Komitmen Afektif. Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

Komitmen Kelanjutan. Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

komitmen Normatif. Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Selanjutnya, tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Stephen dan Judge mendefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Luthans (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Pengukuran komitmen organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Allen and Meyer (2010) yaitu :

Komitmen affektif

Komitmen afektif yang mengacu pada emosi yang melekat pada individu karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi

Komitmen berkelanjutan

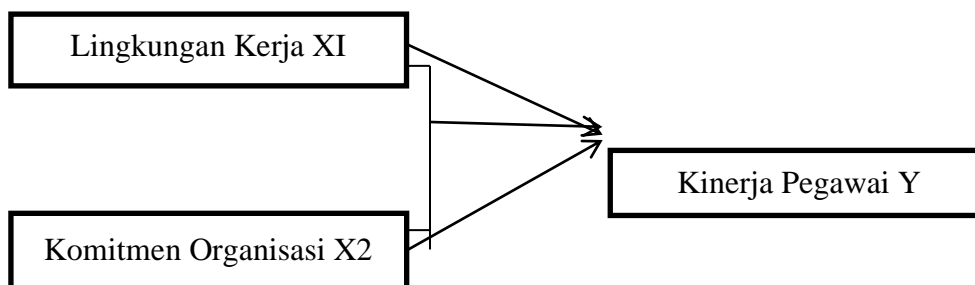
Komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat yang akan di dapat ketika meninggalkan organisasi

Komitmen normatif

Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan

Hipotesis

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1 : kerangka pemikiran

METODE

Rancangan penelitian

Penelitian menggunakan teknik penelitian survey (Danang, 2008). Maksud survey adalah untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yang berupa kinerja pegawai, lingkungan kerja dan komitmen organisasi menggunakan data lapangan yang diperoleh secara langsung dari para pegawai yang menjadi responden. Penelitian ini juga menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen

Populasi dan sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi sejumlah 40 orang.

Jenis dan sumber data

Data primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang di lakukan oleh peneliti. Data primer di peroleh dari kuesioner yang di berikan kepada responden yaitu pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi.

Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari sumber lain, yaitu didapat dari pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder berupa jumlah pegawai, LAKIP, dan profil kantor

Metode analisis data

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel yang diteliti Caranya yaitu dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori. uji validitas dipergunakan untuk mengukur apakah kuesioner telah sesuai dan benar. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat korelasi antara skor dari masing-masing data dibanding dengan skor totalnya. validitas dapat dicek melalui nilai signifikansi yaitu jika $\alpha > 0,05$ maka quesioner dianggap valid (Ghozali:2011). Menurut Ghozali (2011) Uji reabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan reliabel bila dilakukan berkali-kali Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

Uji parsial (Uji t) ini dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independent lainnya konstan (Ghozali,2005). Uji Simultan (Uji F)Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014). Dengan tingkat signifikan 0,05. Analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Konstruk yang valid dan reliable didapatkan setelah melakukan beberapa kali iterasi pengujian sampai didapatkan nilai r hitung untuk uji validitas diatas 0,05 dan nilai reliabilitas diatas 0,6. Dari hasil *output* untuk masing-masing indikator sudah memenuhi kriteria dengan nilai seluruh indikator diatas 0,05. validitas konstruk dari semua variabel dan dimensi mempunyai nilai diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria.

Uji hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,042 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Menurut Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,042 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap perusahaan yang menunjukkan karyawan sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan perusahaannya. Karyawan akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Komitmen organisasional akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa tingkat komitmen organisasional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan Chen (2006). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amirul Akbar (2017) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji Anova atau F test dengan menggunakan program SPSS diperoleh tingkat probabilitas p -value sebesar 0,000 dengan angka signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi Kaltsum (2016). Di mana penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi ssecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, dan aman serta mempunyai komitmen yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Tabel 1 Pengujian Hasil Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,375	4,608		1,384	,175
	Lingkungan kerja	,377	,179	,319	2,105	,042
	Komitmen keorganisasian	,242	,070	,527	3,480	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gambaran kinerja pegawai pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi dalam kategori cukup baik. Gambaran lingkungan kerja pada Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi dirasakan pegawai cukup mendukung. Demikian juga dengan gambaran variabel komitmen organisasi tergolong cukup berkomitmen

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

Saran

Kinerja pegawai di Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi sudah memberikan kontribusi yang cukup baik. hal ini perlu dipertahankan agar kinerja pegawai selalu meningkat.

Lingkungan kerja di Kantor Camat Mestong kabupaten Muaro Jambi sudah cukup mendukung sebagai pemacu semangat dalam bekerja. hal ini perlu dipertahankan agar ke depannya kinerja pegawai kantor ini bisa terus meningkat

Komitmen organisasi pegawai di Kantor Camat Mestong Kabupaten Muaro Jambi cukup tinggi. Hal ini diharapkan ke depannya pegawai lebih meningkatkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi baik saat ini maupun masa yang akan datang dan tidak beranggapan untuk meninggalkan organisasi dan terus berusaha meningkatkan loyalitas pada organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Basofitrah, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(05).
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1), 57-72.

- Behrman, D. N., & Perreault Jr, W. D. (1982). Measuring the performance of industrial salespersons. *Journal of Business Research*, 10(3), 355-370.
- Diansyah, F. N., Andini, M. J., Suhudi, S., & Habsy, B. A. (2020). Keefektifan konseling kelompok cognitive behavior untuk mengurangi kecanduan game online pada mahasiswa. *Jurnal Thalaba Pendidikan Indonesia*, 3(2), 129-140.
- Wahyudi, H. D. K. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1).
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., & Anto, A. (2017). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(1).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Dewi, S. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Fahmi*.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off?. *Academy of Management journal*, 40(5), 1089-1121.
- Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).



© 2020 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)