

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mergo Rukun Di Jombang

¹Indira Ruriyanti, Dr. Roy Wahyuningsih, S.Pd, M.Pd²

²Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI Jombang, Indonesia

Indira.rury14@gmail.com

Abstrak

Pada umumnya setiap instansi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, termasuk dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi juga harus dilihat. Penelitian ini membahas masalah pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Mergo Rukun di Jombang. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan instrument yang digunakan berupa angket. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket terhadap responden sebanyak 51 karyawan di UD. Mergo Rukun di Jombang. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dari nilai koefisien determinasi 0,067 sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 6,7% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka berarti H_0 diterima H_a ditolak. Jadi dianjurkan kepada UD.Mergo Rukun di Jombang untuk memperbaiki lingkungan kerja dan komitmen organisasi demi meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

In general, every agency always tries to improve employee performance, including the work environment and organizational commitment must also be seen. This study discusses the issue of the influence of the work environment and organizational commitment to employee performance at UD. Mergo Pillars in Jombang. The purpose of this study is to determine the effect of the work environment on employee performance, the effect of organizational commitment on employee performance, and the influence of the work environment and organizational commitment on employee performance. The study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis and the instrument used is a questionnaire. Data collection was carried out through questionnaires to respondents of 51 employees at UD. Mergo Pillars in Jombang. The results of this study have a positive and significant effect between the work environment and organizational commitment to employee

performance as evidenced by a significant value of 0,000 <0.05 from the coefficient of determination of 0.067 so that it can be said the work environment and organizational commitment together have a contribution of 6, 7% in influencing employee performance, it means that H_a is accepted as H_o rejected. So it is recommended to UD.Mergo Rukun in Jombang to improve the work environment and organizational commitment to improve employee performance in an effort to achieve organizational goals.

Keywords : Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Ruang lingkup data penelitian ini adalah pabrik krupuk UD.Mergo Rukun Jombang yang bergerak di bidang pembuatan krupuk dari bahan mentah diolah menjadi produk siap makan di daerah kota Jombang. Selama berdiri UD.Mergo Rukun ini telah terbukti mampu membawa masyarakat sekitar untuk berkerja di UD.Mergo Rukun tersebut. Demi tetap bersaing dengan usaha krupuk di Jombang tentu pabrik akan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan komitmen organisasi yang tinggi bagi karyawan, hal ini diupayakan pabrik rasa nyaman dalam bekerja menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan karyawan sehingga tercipta komitmen organisasi karyawan terhadap pabrik tersebut.

Karyawan berpendapat bahwa lingkungan kerja di UD.Mergo Rukun Jombang sangat kurang memberi kenyamanan kepada para karyawan yang membuat karyawan tidak berkomitmen dan meninggalkan UD.Mergo Rukun Jombang. Dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang kurang baik seperti kurang harmonis suasana antara karyawan yang telat melakukan pekerjaan sehingga merugikan waktu karyawan lain, membuat proses produksi semakin lambat untuk proses penjualan, itulah yang menyebabkan UD.Mergo Rukun mengalami penurunan omset penjualan. Tetapi banyak juga karyawan yang selalu hadir tepat waktu saat jam kerja dan membuat hubungan karyawan harmonis dan merasa nyaman untuk tetap bekerja dengan baik di UD.Mergo Rukun ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Sedangkan (Rivai and Basri, 2012) "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Menurut Purnomo dan Waridin (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individual
Faktor individual ini terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
- b. Faktor psikologis
Faktor psikologis ini terdiri dari: Persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi ini terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Lingkungan Kerja

Tyssen (2011) Menyatakan bahwa “Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”.

Menurut (Ahyari 2002) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Steers & Porter (1983) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian berikut:

- a. Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.
- b. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
- c. Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
- d. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

METODE

Populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UD.Mergo Rukun Jombang yang berjumlah 105 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 51 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Teknik *proportional random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut (sugiyono 2014).

Sumber data penelitian ini menggunakan data primer, data primer adalah data asli yang langsung dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2010). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dari hipotesis. Data primer dari penelitian ini merupakan hasil tanggapan dan respon dari para responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Uji kebaikan model dilakukan dengan pengujian Uji Asumsi Klasik dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, menggunakan program aplikasi IBM SPSS 20, sehingga diperoleh nilai regresi linier berganda sebagai berikut: Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 22,325 + 0,167 X_1 + 0,239 X_2$. Dari nilai diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 22,325, nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,167, X_2 sebesar 0,239, X_3 adalah variabel independen. Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,258 ^a	,067	,028	3,429

- a. Predictors: (Constant), komitmenorganisasi, lingkungankerja
Sumber: data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan hasil olahan data didapatkan nilai koefisien R sebesar 0,258 atau 25,8 %. Ini berarti nilai berada pada tingkatan hubungan dikisaran kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R^2 mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Dari tabel koefisien diatas menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,067 artinya bahwa 6,7% variasi dari Kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh Lingkungan Kerja (X1), dan Komitmen organisasi (X2) sedangkan 93,3 % dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

Uji t

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di rumah UD. Mergo Rukun Jombang. Hasil pengujian uji parsial sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,325	6,930		3,221	,002		

lingkungankerja(X1)	,167	,140	,168	1,193	,239	,986	1,014
komitmenorganisasional (X2)	,239	,154	,217	1,546	,129	,986	1,014

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: data diolah oleh peneliti, 2019

Dengan memperhatikan nilai t hitungan sesuai tabel 1 maka dapat diinterpretasikan besarnya nilai masing-masing koefisien sebagai berikut: Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} X_1$ yaitu sebesar 1,193 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,675) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) diterima. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} X_2$ sebesar 1,546 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,675) dan menggunakan taraf sig. 5% diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,167. Lingkungan kerja diukur dengan hubungan kerja, suasana kerja, fasilitas-fasilitas kerja karyawan, ketenangan. Berbeda dengan fenomena yang telah di paparkan pada bab 1 bahwa ada beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada pada UD.Mergo Rukun Jombang. Hasil penelitian karyawan di begitu UD.Mergo Rukun Jombang baik karyawan yang sudah nyaman dengan pekerjaannya akan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja para karyawan UD.Mergo Rukun Jombang lebih meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,239. Komitmen organisasi diukur dengan . Loyalitas, Keterlibatan diri, Kesetiaan karyawan, Kebanggaan dalam organisasi. Berbeda dengan fenomena yang telah di paparkan pada bab 1 bahwa ada beberapa karyawan yang kurang memiliki komitmen yang tinggi terhadap UD.Mergo Rukun Jombang. Hasil penelitian karyawan di begitu membangun komitmen yang tinggi dan memiliki kecintaan terhadap UD.Mergo Rukun Jombang tempat mereka bekerja.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD Mergo Rukun di Jombang dapat dilihat dari koefisien determinasinya yang ditunjukkan oleh R Square. Nilai R Square 0,067 sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 6,7% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja diukur

dengan hubungan kerja, suasana kerja, fasilitas-fasilitas kerja karyawan, ketenangan. Komitmen organisasi diukur dengan . loyalitas, keterlibatan diri, kesetiaan karyawan, kebanggaan dalam organisasi. Kinerja karyawan diukur dengan pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kualitas pelayanan, kuantitas kerja karyawan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja dan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja UD Mergo Rukun di Jombang. Sebaliknya bila semakin kurang mendukung lingkungan kerja dan komitmen organisasi semakin tinggi maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan UD Mergo Rukun di Jombang.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang di uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Hal ini menunjukkan bahwa semakin lengkap fasilitas yang ada pada UD.Mergo Rukun di Jombang maka semakin meningkat kinerja karyawannya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi semakin tinggi maka karyawan akan semakin kuat untuk tetap bekerja di UD.Mergo Rukun ini.
3. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hal ini menunjukkan semakin bagus lingkungan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja UD Mergo Rukun di Jombang. Sebaliknya bila semakin kecilnya lingkungan kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin kecil pula kinerja karyawan UD Mergo Rukun di Jombang.

SARAN

1. Pemilik UD.Mergo Rukun agar memperhatikan komitmen organisasi supaya para karyawan memiliki rasa keterikatan atau komitmen yang tinggi terhadap UD.Mergo Rukun sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat mencari variabel selain lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang sudah membimbing sehingga terselesaikan penelitian ini.
2. Peneliti mengucapkan trimakasih kepada sahabat-sahabat yang sudah membantu dalam penyusunan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, M. I. Z., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda.*Akuntabel*, 13(1), 1-10.
- Analisa, L. W., & RAHARDJO, M. (2011).*Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Sultanist*, 3(1).
- Djamaludin, M. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*. *Die*, 5(2).
- Djamaludin, M. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*. *Die*, 5(2).
- Jawindoe, Y. (2012). *Analisis Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2).
- Mujib, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 187-198.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). *Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum Perumnas Jakarta)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Pamungkas, M. A., & Rahardjo, M. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Value Added| Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2).
- Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 330-345.
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Rukmana, W. E., & Yuniawan, A. (2010). *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di sekretariat DPRD kabupaten madiun. Jurnal Jibeka, 9(1), 44-53.*

Suseno, M. N. M. (2010). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal psikologi, 37(1), 94-10*