

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS MATA FATMA

Saka Alwan Dirgantara
sakaalwand@gmail.com
Priyati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze and determine the effect of organizational culture, work environment, and motivation on the employees' performance at Fatma Eyes Hospital, Sidoarjo. The research was quantitative. Furthermore, the population was employees of Fatma Eyes Hospital, Sidoarjo. The data collection technique used simple random sampling, in which the sample was taken randomly without considering the strata and position within the population. Moreover, the data instrument used questionnaires. The questionnaires were distributed to 45 respondents as the sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result concluded that organizational culture had a positive and significant effect on employees' performance at Fatma Eyes Hospital, Sidoarjo. Likewise, the work environment had a significantly positive effect on employees' performance at Fatma Eyes Hospital, Sidoarjo. Similarly, work motivation had a positive and significant effect on employees' performance at Fatma Eyes Hospital, Sidoarjo.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, Employees'

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Mata Fatma. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan RS Mata Fatma. Teknik pengambilan sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 45 responden. Melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Didalam sebuah perusahaan maupun organisasi dalam menjalankan operasi perusahaan tentunya harus mengutamakan aspek efisiensi dengan meningkatkan baik pelayanan jasa ataupun hasil produksi. Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan untuk memperoleh profit semaksimal mungkin. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan melihat kinerja karyawannya, baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur. Setiap perusahaan wajib menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi mencapai tujuan tersebut.

Dengan kita membicarakan kinerja karyawan, tentunya tidak terlepas dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia dapat dikatakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dengan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan kapasitas kemampuan manusia secara efektif dan efisien. Manfaat sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa

yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang berpartisipasi atau ikut andil didalam internal organisasi tersebut.

RS Mata Fatma merupakan perusahaan yang bergerak didalam dunia bidang kesehatan khususnya mata. Rumah Sakit Mata Fatma berdiri pada tanggal 22 Agustus 2005 dan berlokasi di Jl Raya Kalijaten No. 40 Taman, Sidoarjo. Didalam rumah sakit tersebut tentunya menyediakan berbagai pelayanan diantaranya pemeriksaan, perawatan, serta diagnosa yang berhubungan dengan penyakit mata dan gangguan penglihatan. Rumah sakit Mata Fatma juga melayani pasien yang memiliki penyakit mata diantaranya adalah katarak yang langsung ditangani oleh dokter spesialis mata.

Dengan permasalahan tersebut peneliti dapat menyimpulkan kemungkinan kurang adanya tinjauan dan pengawasan terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada karyawan Rumah sakit Mata Fatma dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika hal itu tidak diperbaiki maka kinerja karyawan akan semakin turun sehingga sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan.

TINJAUAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan baik perilaku atau keberlangsungan bersosial didalam ruang lingkup tertentu. Budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2017) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi

Lingkungan Kerja

Lingkungan salah satu komponen penting didalam manajemen sumber daya manusia dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Seorang pimpinan atau atasan organisasi wajib memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan nyaman dan betah dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu hal terpenting dalam karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Bagaimana cara karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan adalah suatu hal yang tidak mudah. Tentunya harus memperhatikan aspek – aspek sehingga motivasi kerja karyawan tersebut dapat dipenuhi. Pastinya apabila motivasi karyawan sangat rendah, maka produktifitas perusahaan dapat menurun. Malayu (2017) berpendapat bahwa motivasi itu memperlumahkan tentang bagaimana upaya seseorang individu tersebut dalam hal mengerahkan dan mengendalikan potensi yang dimilikinya, dan hal tersebut akan bermannfat bagi dirinya dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapainya.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah serangkaian dan komponen penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dimana merupakan suatu hal pencapaian seseorang atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Kinerja dapat dikatakan sebagai pencapaian seseorang atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja adalah sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Penelitian Terdahulu

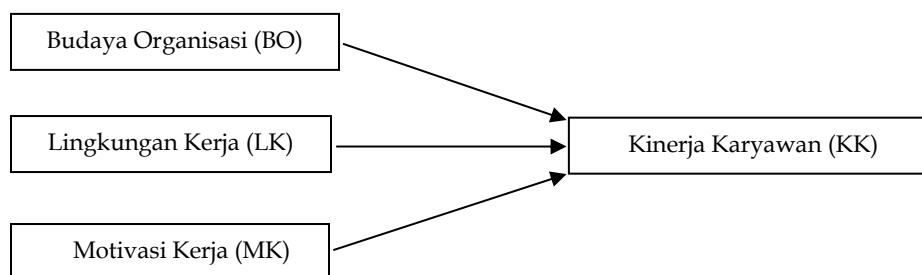
Penelitian terdahulu dijadikan oleh penulis sebagai dasar pemikiran dalam menyusun penelitian ini. Peneliti memilih beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang telah dipilih sebagai penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan antara lain, penelitian terdahulu pertama dilakukan oleh Kusuma (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Makmur Plastik”. Populasi penelitian adalah semua karyawan dengan jumlah 35 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu kedua yang dilakukan oleh Yanti (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Putri Kencana Taxi Semarang”. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan dengan total 257 orang dengan sampel sebanyak 72 responden dan menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dan hasil dari penelitian tersebut adalah Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Rozi (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin”. Penelitian mengenai kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan pada seluruh Kantor Cabang Pembantu Bank Kalsel yang berada di Banjarmasin Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin adalah sebanyak 48 Orang, maka populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang responden. Dimana seluruh populasi akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, dengan besar pengaruh sebesar 66% . Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh sebesar 6,6%. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh dengan besar pengaruh 11%.

Penelitian keempat dilakukan oleh Diah dan Cici (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Posmi Steel Indonesia”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Posmi Steel Indonesia yang tercatat aktif bulan Agustus 2018 sebanyak 466 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini proporsional random sampling. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 215 karyawan. Dan hasil dari penelitian tersebut adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja karyawan.

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam perusahaan tentunya kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem yang telah disepakati oleh internal organisasi maupun perusahaan untuk menjadi identitas mendasar dari sebuah organisasi. Dalam menciptakan dan membuat budaya organisasi sangatlah tidak mudah, karena setiap individu anggota organisasi tentunya memiliki latar belakang yang berbeda - beda. Budaya organisasi dapat disebut memaksa yang artinya seluruh anggota organisasi ataupun perusahaan diwajibkan menyesuaikan sistem, norma, dan aturan yang sudah ada didalam perusahaan atau yang bisa disebut budaya organisasi. Riani (2014:7) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Rivai dan Mulyadi (2014:374) bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh lutfi Agus dan Muhammad Syahrudin (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Lina (2014) budaya organisasi positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Mata Fatma.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam produktifitas dan tentunya yang digerakkan oleh sumber daya manusia atau karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka pastinya etos kerja atau karyawan yang menjalankan pekerjaannya cenderung tidak maksimal. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja baik dan berkualitas maka etos kerja karyawan naik dan produktifitas pun juga tinggi sehingga dapat menjalankan suatu pekerjaan sesuai target yang diharapkan. Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada disekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalal Hanasya (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi

menurut penelitian Rudi Setiawan (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Mata Fatma.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan penggerak kepada dalam diri individu manusia sehingga cenderung melakukan suatu aktifitas. Jika karyawan tidak memiliki motivasi maka cenderung akan melakukan aktifitas termasuk pekerjaan adalah tidak terlaksana. Jika sebaliknya, karyawan memiliki motivasi maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Dari penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Juallianry (2017) motivasi kerja positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis diatas maka hipotesisnya adalah

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Mata Fatma.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan pengukuran dan pemecahan sebuah masalah yang terdapat dalam data konkret, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis, serta menginterpretasikan. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja yang terdapat pada Rumah Sakit Mata Fatma.

Populasi adalah suatu kelompok dan kumpulan objek yang akan digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Mata Fatma Surabaya. Rumah Sakit Mata Fatma adalah perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan khususnya adalah spesialis mata..

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dimana terdapat karakteristik yang akan diteliti. Pada penelitian ini karyawan Rumah Sakit Mata Fatma sebagai populasi penelitian dengan jumlah 45 responden Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik yang menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian sehingga dari populasi tersebut menghasilkan sebanyak 45 karyawan perusahaan yang menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016) adalah langkah yang paling strategis dalam kegiatan penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan suatu data. Dalam mengumpulkan data terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data yaitu melalui kuesioner dan wawancara atau dapat disebut interview. Peneliti mengumpulkan data menggunakan teknik kuesioner dan wawancara kepada karyawan Rumah Sakit Mata Fatma. Kuesioner menurut KBBI adalah alat riset atau survei yang terdiri dari surat pernyataan tertulis.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang dibentuk oleh peneliti dengan permasalahan yang terdapat pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018) variabel adalah suatu sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti lalu dipelajari dan akan ditarik kesimpulan nantinya atau bisa disebut hasil penelitian. Ada dua jenis variabel yang terdapat dipenelitian ini, yaitu variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) serta terdapat variabel dependen (kinerja karyawan).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah peraturan, kebiasaan, norma ataupun nilai yang dapat mempengaruhi pola kebiasaan baik individu ataupun kelompok didalam Klinik Mata Tritya. Budaya organisasi dapat diciptakan sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada didalam organisasi tersebut. Adapun indikator budaya organisasi menurut Hari (2015) yaitu :

(1.) Inovatif memperhitungkan risiko, seperti membuat ide dan hal baru. (2.) Berorientasi pada hasil dengan meninjau target dan pencapaian karyawan. (3.) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan seperti memenuhi kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan, mendukung prestasi karyawan. (4.) Berorientasi detail pada tugas, seperti ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang diciptakan pada Rumah sakit Mata Fatma dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan tersebut. Baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu :1.) Indikator lingkungan kerja fisik : (a) penerangan cahaya, (b) suhu udara, (c) kebersihan, (d) penggunaan warna, (e) keamanan. 2.) Indikator lingkungan non kerja fisik : (a) hubungan kerja antara bawahan dan atasan, (b) hubungan kerja antar rekan kerja

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang dapat menjalankan aktifitas sesuai dengan tujuan tertentu. Motivasi harus diberikan tanpa terkecuali agar karyawan tersebut mendapatkan dorongan moral dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hafdzi (2019) indikator motivasi kerja antara lain : (1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan social, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Fatma, dimana kinerja karyawan adalah sesuatu kegiatan yang mempengaruhi terhadap produktifitas kerja atau segala kegiatan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan maupun organisasi. Kinerja adalah serangkaian dan komponen penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dimana merupakan suatu hal pencapaian seseorang atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) antara lain sebagai berikut : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) pengujian validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria dari penilaian uji validitas sebagai berikut: (a) Jika r hasil positif dan r hitung $> r$ tabel, maka item dari kuesioner bisa dikatakan valid. (b) Jika r hasil negatif dan r hitung $\leq r$ tabel, maka item dari kuesioner bisa dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Pada penelitian ini, peneliti mengukur reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Cronbach Alpha adalah koefisien keunggulan seberapa baik item dalam suatu kelompok secara positif berkorelasi anatar satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini untuk menguji tingkat reliabilitasnya menggunakan program statistik *cronbach alpha*. Kriteria uji reliabilitas sebagai berikut: (a) Apabila nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,60$, maka kuesioner tersebut bisa dikatakan reliabel. (b) Apabila nilai *Cronbach alpha* $< 0,60$, maka kuesioner tersebut tidak bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk memahami arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui analisis tersebut peneliti dapat memastikan apakah variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen. Didalam penelitian ini variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) disebut variabel x . Sedangkan variabel dependen (kinerja karyawan) disebut variabel y . Maka peneliti akan mencari hubungan fungsional antara variabel x dan variabel y .

Persamaan regresi untuk penelitian ini sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 BO + b_2 LK + b_3 MK + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi 1 (BO)

b2 : Koefisien regresi 2 (LK)

b3 : Koefisien regresi 3 (MK)

BO : Budaya organisasi

LK : Lingkungan kerja

MK : Motivasi kerja

E : Nilai Residu

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016) dasar pengambilan keputusan dengan memanfaatkan grafik normal probability plots adalah : (a) Dikatakan

berdistribusi normal, apabila data menyebar digaris diagonal dan sekitarnya (b) Dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah didalam model hubungan ditemukan adanya korelasi dalam variabel independen atau tidak. Dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* bisa digunakan untuk mendeteksi keberadaan Multikolinieritas menurut Ghozali (2016:104): (a) Jika nilai toleran $> 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 , maka tidak akan terjadi multikolinieritas. (b) Jika nilai toleran $\leq 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka akan terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mencairitahu apakah dalam persamaan regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari pengamatan lain. Menurut Ghozali (2016:134) model regresi yang tepat yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria yang dimaksud antaralain: (a) Jika terdapat pola titik yang membentuk pola tertentu teratur (melebur, bergelombang, selanjutnya menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik meluas diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu model yang digunakan dalam suatu penelitian. Derajat kepercayaan adalah 0,05. Perbandingan tingkat signifikan dari nilai F dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi F $\leq 0,05$ maka uji model ini bisa dikatakan layak untuk digunakan. (b) Jika nilai signifikansi F $> 0,05$ maka uji model ini bisa dikatakan tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Jika hasil mendekati angka nol, maka kemampuan variabel independen sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel. Selanjutnya jika hasil mendekati angka satu, maka variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji T menurut Ghozali (2016) pada dasarnya adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Pelaksanaan uji t dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan signifikasi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengambilan keputusan, yaitu: (a) Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka bisa diartikan hipotesis ditolak. (b) Jika nilai signifikansi uji t $\leq 0,05$ maka bisa diartikan hipotesis dapat diterima.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan bantuan program software berupa SPSS, sehingga dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel (45;0,05)	Keterangan
Budaya Organisasi	BO1	0.795	0.294	Valid
	BO2	0.724	0.294	Valid
	BO3	0.861	0.294	Valid
	BO4	0.855	0.294	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.742	0.294	Valid
	LK2	0.785	0.294	Valid
	LK3	0.730	0.294	Valid
	LK4	0.751	0.294	Valid
	LK5	0.759	0.294	Valid
	LK6	0.739	0.294	Valid
	LK7	0.565	0.294	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.725	0.294	Valid
	MK2	0.747	0.294	Valid
	MK3	0.817	0.294	Valid
	MK4	0.850	0.294	Valid
	MK5	0.756	0.294	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.829	0.294	Valid
	KK2	0.881	0.294	Valid
	KK3	0.577	0.294	Valid
	KK4	0.874	0.294	Valid
	KK5	0.859	0.294	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada setiap dimensi dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari promosi, harga, pelayanan dan keputusan konsumen yang berjumlah 16 item. Pada setiap dimensi dari tiap variabel mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti bahwa semua item yang ada pada setiap pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini bisa dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel bisa dikatakan reliable apabila memberikan *cronbach alpha* $\geq 0,60$. Uji reliabilitas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0.822	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.841	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.832	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.870	0.600	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada semua item pada seluruh dimensi pada kuesioner mempunyai nilai lebih besar atau sama dengan 0,60. Hal ini berarti semua item pada setiap dimensi yang terdiri dari variabel promosi, harga, pelayanan dan keputusan konsumen dalam penelitian ini bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS dan dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.680	.409
	BO	.329	.087
	LK	.305	.125
	MK	.511	.103

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui persamaan regresi yang diinterpretasikan sebagai berikut:

$$KK = 0,680 + 0,329 BO + 0,305 LK + 0,511 MK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas yang menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov Tes*:

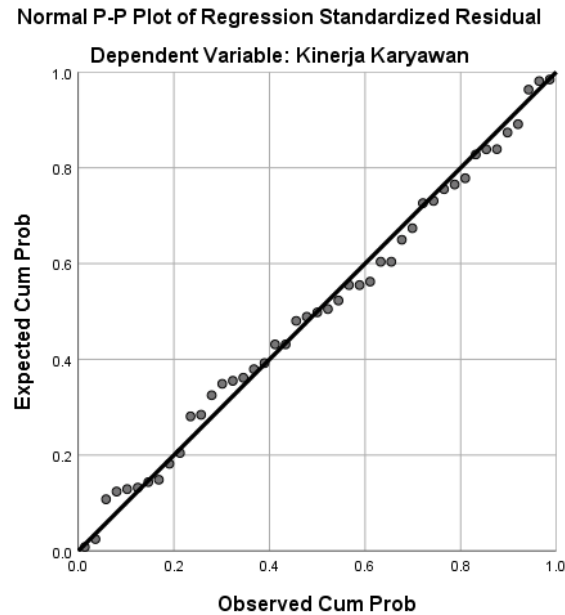
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Test Statistic	.059
Asymp. Sig. (2-tailed)	.100 ^{cd}

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* pada *Asymp Signifikansi* sebesar 0,200 dimana lebih besar dari 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Didalam uji normalitas juga menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standard*. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS diperoleh grafik sebagai berikut:



Gambar 1

Grafik P-Plot

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan pada Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik atau bulatan kecil menyebar disekitar garis diagonal serta menyebar dengan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

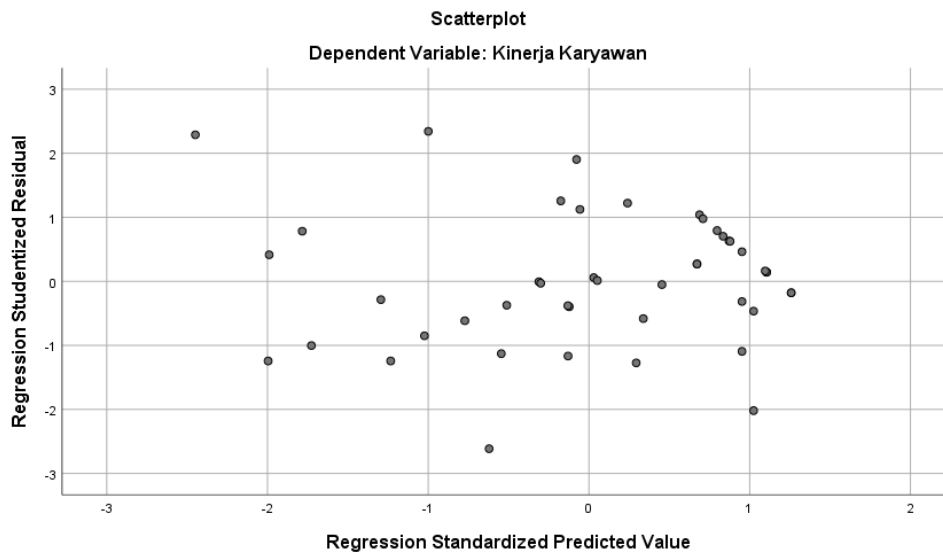
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1 Budaya Organisasi	.566	1.767	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	.490	2.041	Non Multikolinieritas
Mootivasi Kerja	.498	2.010	Non Multikolinieritas

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan pada Tabel 5 bisa disimpulkan bahwa diketahui bahwa nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut asumsi non multikolinieritas model regresi sudah dapat terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah gambar dari hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik *Scatterplot*:



Gambar 2
Grafik Scatter Plot
Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan Gambar 2, diketahui bahwa data tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini berarti dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap persamaan regresi berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Dalam Uji F peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 25 dengan hasil yang diinterpretasikan seperti berikut :

Tabel 6
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.736	3	4.245	60.859	.000 ^b
	Residual	2.860	41	.070		
	Total	15.596	44			

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Mengacu pada hasil uji F di Tabel 17 diketahui nilai F hitung adalah sebesar 60,859 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,001$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dinilai layak untuk menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil penelitian uji koefisien determinasi (R^2) dibantu dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.803	.26412

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R² yang diperoleh sebesar 0,817 yang berarti bahwa kemampuan dari variabel independen Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipergunakan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam pengujian hipotesisi ini peneliti menggunakan bantuan yaitu program software SPSS dengan hasil yang dapat diinterpretasikan seperti berikut :

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

	Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	(Constant)		1.665	.104
1	BO	.335	3.773	.001
	LK	.233	2.436	.019
	MK	.470	4.961	.000

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 8 bisa diketahui hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ = Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**
 Hasil uji t untuk variabel independen Budaya Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,773 dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,001. Diketahui bahwa nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,001 memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji ini maka hipotesis pertama (H₁) penelitian dapat terbukti kebenarannya.
- H₂ = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**
 Hasil uji t untuk variabel independen Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,436 dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,019. Diketahui bahwa nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,019 memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji ini maka hipotesis kedua (H₂) penelitian dapat terbukti kebenarannya.
- H₃ = Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**
 Hasil uji t untuk variabel independen Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,961 dengan nilai signifikansi (probabilitas)

sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,000 memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji ini maka hipotesis ketiga (H_3) penelitian juga dapat terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t analisis regresi linier berganda menyimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Hal ini berarti apabila budaya organisasi yang dijalankan semakin bagus maka kinerja karyawan juga akan menjadi semakin bagus. Penelitian ini sesuai kajian teoritis yang disampaikan oleh Kasmir (2016) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dalam perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan mempermudah komunikasi dan partisipasi karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo yang memberikan kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan ide-ide untuk peningkatan kinerja organisasi secara tidak langsung juga akan turut meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan berusaha untuk selalu menyelesaikan dengan baik pekerjaan dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakannya dapat dicontoh oleh karyawan lain serta organisasi secara umum. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Agus (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Lina (2014) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t analisis regresi linier berganda menyimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo semakin baik maka kinerja karyawan juga akan menjadi semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmir (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian lain oleh Setiawan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Hanasya (2016) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang disediakan oleh pihak organisasi kepada karyawan nyaman dan memiliki fasilitas memadai maka kinerja karyawan akan menjadi meningkat. Hasil dari deskriptif data menunjukkan bahwa tata warna dan kebersihan yang tampak di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pada akhirnya pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Pengaruh Pelayanan Terhadap Keputusan Konsumen

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t analisis regresi linier berganda menyimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Hal ini berarti apabila motivasi kerja para karyawan Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo semakin baik maka kinerja karyawan juga akan menjadi semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Kusuma (2013). Hasil penelitian mengemukakan

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah tentu akan dapat menurunkan kinerjanya, dan sebaliknya apabila motivasi kerja yang ada pada diri karyawan semakin tinggi maka kinerjanya juga akan mengalami peningkatan. Semakin termotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerjanya secara otomatis akan mengalami peningkatan. Dorongan kuat yang dirasakan oleh karyawan dari pihak lain semisal pihak perusahaan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang baik pula dalam hal ini kinerja. Pada hasil deskripsi data penelitian adanya perhatian khusus yang diberikan oleh atasan memberikan dorongan semangat bagi karyawan sehingga mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Tetapi hasil penelitian tidak searah dengan Julianry (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian serta analisis regresi linier berganda yang dilakukan, maka dapat diuraikan temuan dalam penelitian ini sebagai berikut. (1) Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma juga akan semakin meningkat. (2) Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma juga akan semakin meningkat. (3) Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja para karyawan maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Fatma juga akan semakin meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Terlepas dari hasil penelitian yang telah diperoleh, penelitian ini masih memiliki keterbatasan anantara lain. (1) Penelitian hanya menggunakan sampel sebanyak 45 orang responden saja yang hanya dikhususkan pada Rumah Sakit Mata Fatma Sidoarjo, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi pada rumah sakit lainnya. Penggunaan variabel yang berasal dari faktor instrinsik responden hanya menggunakan motivasi kerja saja sehingga dari hasil penelitian kurang memberikan kontribusi yang nyata pada perbaikan diri karyawan. (2) Penelitian tidak dilakukan penyaringan terlebih dahulu sehingga dapat menimbulkan hasil yang bias apabila karyawan yang dijadikan responden baru saja bekerja di rumah sakit sebagai obyek penelitian.

Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian antara lain. (1) Membudayakan komunikasi aktif antar karyawan dengan atasan dengan cara melakukan pertemuan rutin setiap minggu. Cara ini dapat digunakan sebagai wadah bagi karyawan menyampaikan keluhan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan kepada atasan. (2) Mengadakan kegiatan di luar pekerjaan yang bermanfaat dan dapat diikuti oleh seluruh personel misalnya mengadakan makan bersama. Dengan adanya kegiatan ini hubungan antar sesama rekan kerja dan atasan menjadi lebih akrab sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik yang lebih nyaman. (3) Pemberian bonus bagi karyawan secara berkala kepada semua karyawan atas kinerja yang

telah dilakukan sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 (1).
- Aldo Herlambang dan Gunawan Eko. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis 13 (1)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Julianry A., Syarief R., Affandi M.J. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM 3 (2), 236.)*
- Diah dan Cici. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Dewi Lina. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 14, No.1*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hari Sulaksono. 2015. Budaya Organisasi Dan Kinerja. CV Budi Utama. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hanasya, Jalal. 2016: Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 229.
- Kabar, S. 2018. Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal JIAGANIS 3 (2): 1 - 17*
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi UNES. Semarang.
- Lutfi Agus et al., Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.
- Rudi Setiawan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BPS Provinsi Bengkulu. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Rozi Fadillah, 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank KALSEL Cabang Pembantu Di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*. Banjarmasin
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. CV Alfabeta. Bandung.
- _____. (2017). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). CV Alfabeta. Bandung.
- _____. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. CV Alfabeta. Bandung.

- Wanasaputra, S dan Dewi Liliana. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis 2 (4)*. Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra. Surabaya.
- Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda, dan Agung Wahyu. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Sains 4 (2)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Yanti, Andi Tri Haryono. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal Of Management*. ISSN : 2502-7689. Semarang.