

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA VIII
(Studi Persepsional Pada Karyawan Kantor Pusat
PT. Perkebunan Nusantara VIII)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen



Oleh :
Mira Anggraeni
1602169

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA VIII
(Studi Persepsional Pada Karyawan Kantor Pusat
PT. Perkebunan Nusantara VIII)**

**Oleh :
Mira anggraeni
1602169**

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Mira Anggraeni
Universitas Pendidikan Indonesia
Oktober 2020

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, fotokopi, atau cara lainnya tanpa izin penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT
PERKEBUNAN NUSANTARA VIII**

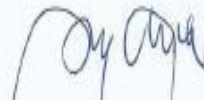
**(Studi Persepsional Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan
Nusantara VIII)**

Mira Anggraeni

1602169

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I

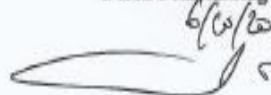


Prof. Dr. H. Suryana, M.Si

NIP : 196006021986011002

12-10-2020

Dosen Pembimbing II



Askolani, SE., MM

NIP : 197507042003121001

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Heny Hendrayanti, S.IP., MM.

NIP : 197610112005012002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG**

2020

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII (Studi Persepsional Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII)**" beserta seluruh isinya adalah sepenuhnya karya saya sendiri. Tidak ada bagian didalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran keilmuan karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Oktober 2020

Yang membuat pernyataan

Mira Anggraeni

NIM 1602169

ABSTRAK

Mira Anggraeni (1602169) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII”. Dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si., dan Askolani, SE., MM.

Dalam penelitian ini di latar belakang oleh permasalahan kinerja karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII yang mengalami penurunan selama lima tahun waktu berjalan yaitu dari tahun 2015-2019 serta dengan jumlah absensi yang meningkat di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII. Dengan penurunan kinerja yang di alami oleh karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII, bila dibiarkan terus menerus maka akan berdampak terhadap terhambatnya berbagai macam proses bisnis di perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang salah satunya menarik peneliti adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII dan juga mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi 237 karyawan dan sampel berjumlah 70 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi linier berganda. Kemudian untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan Uji-F dan Uji-t.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji korelasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi sebesar 49,5%.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Mira Anggraeni (1602169) "The Impact of Work Motivation and Organizational Culture on The Performance of Head Office Employees of PT. Nusantara VIII Plantation". Under the guidance of Prof. Dr. H. Suryana, M.Si., and Askolani, SE., MM.

In this study, the background is motivated by the problems in employees' performance of PT Perkebunan Nusantara VIII Head Office which decreased during the five years running period, namely from 2015-2019 and with the increasing number of absenteeism in pt Head Office of Nusantara VIII Plantation. If the decline in the performance experienced by employees of PT Head Office. Nusantara VIII Plantation is allowed to continue, it will give an impact on the obstruction of various business processes in the company. Many factors affect employees' performance, one of them which attracts the researcher is work motivation and organizational culture. The purpose of this research is to find out an overview of work motivation, organizational culture and employees' performance at PT Head Office. Nusantara VIII Plantation and also to know the impact of work motivation on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance, and work motivation and organizational culture on employees' performance in PT Head Office. Nusantara VIII Plantation.

The study used descriptive and verifiative methods with a population of 237 employees and a sample of 70 employees. The analytical techniques used are pearson product moment correlation coefficient and multiple linear regression analysis. Then to test the research hypothesis, the researcher uses F-test and t-test.

The results of the research show that work motivation and culture of the organization has a positive and significant effect on employees' performance. In part, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. And the culture of the organization has a positive and significant effect on employee performance. From the results of the test the correlation of employee performance was influenced by work motivation and organizational culture by 49.5%.

Keywords : Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami sampaikan kehadiran Allah Swt, karena berkat Rahmat-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan penulis sesuai dengan yang diharapkan dan tepat pada waktunya. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shallallaahu ‘Alaihi Wasallam, kepada keluarganya, para sahabatnya, dan kepada para umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII” (Studi Persepsional pada Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII)** ini disusun untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun penulis telah berusaha melakukan yang terbaik dalam penyusunan skripsi ini, karenanya kritik dan saran sangat penulis harapkan demi membangun kualitas kesempurnaan penelitian ini untuk kedepannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan rampung tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Purnama dan Ibu Sopiha selaku orangtua penulis yang memiliki peran sangat penting bagi kehidupan penulis. Segala upaya bentuk materi, perhatian, kasih sayang, semangat, serta do’a yang tidak ada hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah mendidik penulis sehingga saat ini menjadi orang yang mandiri dan mengerti arti sebuah perjuangan dan pengorbanan, semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan berkah dan rahmat, kesehatan serta umur panjang kepada orangtua

penulis agar kelak bisa menyaksikan kesuksesan penulis yang didasari oleh do'a dan dukungan dari orangtua penulis.

3. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P, selaku Dekan FPEB.
5. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan perkuliahan, serta menjadi mentor dan contoh yang baik bagi seluruh mahasiswa-mahasiswi Manajemen UPI.
6. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa ikhlas dalam membantu, membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberi masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan berkah dan rahmat-Nya.
7. Bapak Askolani, SE., MM selaku Pembimbing II yang senantiasa ikhlas dalam membantu, membimbing, meluangkan waktu dan pikiran serta memberi masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan berkah dan rahmat-Nya.
8. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen yang senantiasa banyak membimbing, memberikan ilmu serta mengajarkan penulis sejak awal masa perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
9. Seluruh karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII yang telah banyak membantu dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian penulis.
10. Agna Aulia, Andri Andriansyah, Fajar Gunawan, Rika Cahya Novia, Raisya Vega Takya, Arkhan Abidzar Alkhoiri selaku adik penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberikan semangat secara terus menerus, memberikan do'a, motivasi, dan dukungan sehingga penulis dapat berada ditahap ini.

11. Keluarga besar penulis yang selalu mendukung, memberikan do'a, memotivasi penulis sampai saat ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan berkah dan rahmat-Nya.
12. Aldi Adriansyah, selaku *partner* penulis yang selalu memberikan dorongan yang positif, selalu mendukung setiap langkah yang di ambil penulis, selalu sabar, selalu mendoakan dan memberikan motivasi yang penuh kepada penulis. Terimakasih telah menemani dan memberikan yang terbaik selama ini.
13. M. Taufik, Rofiandi Agil, Diana Sari, Lintang Chantikasari, Syifa Nurpalah, Lita Elpania, Siti Zelin, Rara, selaku sahabat penulis di perkuliahan yang selalu memberikan dorongan positif, mendengarkan keluh kesah, menemani penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan, memberi semangat serta do'a kepada penulis. Terimakasih telah menemani dan memberikan yang terbaik selama ini.
14. Utami Nurfajrini selaku sahabat penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan yang selalu memberi dorongan, semangat serta doa kepada penulis .
15. Tesya Nurkhoirunnisa, Febrina Rizky, Amaliah Utami, Dhea Mery Ad'hani, Zahwa Sabila Anisa, Faiz Azka selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dorongan, semangat, serta do'a kepada penulis.
16. Sulistyani Nur Aini, Meta Maulidini, Asyiah Oktaviani Putri selaku sahabat seperjuangan penulis dalam menyusun skripsi yang selalu membantu, memberi dorongan, semangat serta do'a kepada penulis.
17. Mirda, Ayu, Nabilla, Dilla, Vega, Anin, Nadha, Farah, Dyas, Yasin selaku sahabat di perkuliahan yang selama ini selalu meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi, memberi semangat, masukan yang positif, serta do'a kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Keluarga Besar Muda-mudi Girang selaku sahabat penulis selama masa perkuliahan yang selalu meluangkan waktu, menghibur, memberikan dorongan, motivasi, serta do'a, dan memberi masukan positif kepada

penulis. Terimakasih telah menemani dan memberikan yang terbaik selama ini.

19. Keluarga KKN Pamanukan Hilir 2019 terutama Nabillah Ulfah, Rina Nurhidayat, Amalia Rahmayanti, Salma khoeirunnisa, Maya Rahmawati yang selalu menghibur, memberi dorongan, motivasi, serta do'a, dan memberi masukan yang positif kepada penulis.
20. Keluarga besar Manajemen UPI 2016 yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah berjuang bersama membantu memberi inspirasi dan pelajaran selama masa perkuliahan penulis. Semoga kebersamaan, kekeluargaan, serta kekompakan ini terus terjaga hingga akhir cerita kita.
21. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas saran, pendapat, arahan, bimbingan, dorongan, kritik yang membangun serta do'a kalian
22. Terakhir untuk diri saya sendiri, terimakasih banyak selama ini sudah berjuang tanpa patah semangat melewati segala fase-fase penyusunan skripsi. Terimakasih untuk tidak selalu menyerah dalam setiap keadaan. Semoga dapat mengambil banyak pelajaran dari hidup selama diperkuliahan, terutama dalam proses mengerjakan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa semua ini tidak lepas dari ikhtiar, doa, dan tawakal.

Bandung, Oktober 2020
Penulis,

Mira Anggraeni

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Konsep Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Konsep Motivasi Kerja	19
2.1.3 Konsep Budaya Organisasi	25
2.1.4 Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran	39
2.4 Paradigma Pemikiran	41
2.5 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Objek Penelitian	43
3.2 Metode dan Desain Penelitian	43
3.2.1 Metode Penelitian	43

3.2.2	Desain Penelitian.....	44
3.3	Operasional Variabel.....	45
3.4	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.1	Sumber Data.....	51
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	54
3.5.1	Populasi.....	54
3.5.2	Sampel.....	55
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	56
3.6	Uji Instrument Penelitian	56
3.6.1	Uji Validitas	56
3.6.2	Uji Reabilitas.....	61
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	63
3.7.1	Rancangan Analisis Data	63
3.7.2	Method Of Succesive Interval (MSI).....	66
3.7.3	Analisis Regresi Linier Ganda	67
3.7.4	Analisis Korelasi	70
3.7.5	Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)	72
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1	Hasil Penelitian.....	74
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	74
4.1.2	Gambaran Umum Karakter Responden	74
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian	77
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika	114
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	124
4.2.1	Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII.	124
4.2.2	Budaya Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara VIII	125
4.2.3	Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VIII	127
4.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	128
4.2.5	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	129
4.2.6	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	130

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	131
5.1 Simpulan	131
5.2 Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN	144

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 : Operasional Variabel (X1) Motivasi Kerja.....	46
Tabel 3.2 : Operasional Variabel (X2) Budaya Organisasi.....	48
Tabel 3.3 : Operasional Variabel (Y) Kinerja Karyawan	50
Tabel 3 4 : Jenis dan Sumber Data.....	52
Tabel 3.5 : Pedoman Pemberian Skor	53
Tabel 3 6 : Jumlah Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII	55
Tabel 3 7 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	58
Tabel 3 8 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)	59
Tabel 3 9 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)	60
Tabel 3 10 : Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	62
Tabel 3 11 : Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2, dan Y	63
Tabel 3.12 : Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	64
Tabel 3.13 : Rekapitulasi Pengubahan Data	64
Tabel 3.14 : Pengubahan Data Ordinal ke Interval	67
Tabel 3.15 : Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	72
Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4 3 : Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 4 4 : Tingkat dorongan karyawan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi	78
Tabel 4 5 : Tingkat dorongan karyawan mencoba berbagai cara alternatif untuk meraih keberhasilan	79
Tabel 4 6 : Tingkat dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	79
Tabel 4 7 : Tingkat dorongan karyawan untuk berprestasi tinggi.....	80
Tabel 4 8 : Tingkat dorongan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	81
Tabel 4 9 : Tingkat persaingan karyawan dalam meraih prestasi	81

Tabel 4 10 : Tingkat dorongan karyawan untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti dirinya	82
Tabel 4 11 : Tingkat dorongan karyawan percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain	82
Tabel 4 12 : Tingkat dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik.....	83
Tabel 4 13 : Tingkat karyawan merasa senang memiliki kesempatan melakukan kontrol terhadap organisasi/kelompok	84
Tabel 4 14 : Tingkat karyawan merasa senang ketika mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas	85
Tabel 4 15 : Tingkat dorongan untuk bekerja secara tim.....	85
Tabel 4 16 : Tingkat dorongan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja	86
Tabel 4 17 : Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.....	87
Tabel 4 18 : Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X1)	88
Tabel 4 19 : Tingkat kemampuan perusahaan dalam mendorong karyawan agar dapat berinovasi	90
Tabel 4 20 : Tingkat keberanian perusahaan dalam mengambil resiko	90
Tabel 4 21 : Tingkat ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan.....	91
Tabel 4 22 : Tingkat kecermatan karyawan dalam pemeriksaan hasil pekerjaan	92
Tabel 4 23 : Tingkat pencapaian karyawan terhadap hasil pekerjaan.....	92
Tabel 4 24 : Tingkat pemberian penghargaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang dilakukan	93
Tabel 4 25 : Tingkat partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja.....	94
Tabel 4 26 : Tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan diluar aktivitas kerja	94
Tabel 4 27 : Tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen	95
Tabel 4 28 : Tingkat pemberian penghargaan pada karyawan atas prestasi kerjanya	96
Tabel 4 29 : Tingkat kerjasama antar rekan sejawat dalam bekerja	96
Tabel 4 30 : Tingkat pemberian penghargaan atas prestasi kerja tim	97

Tabel 4 31 : Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan diperusahaan	98
Tabel 4 32 : Tingkat perusahaan memberikan semangat dalam menjalankan budaya organisasi	98
Tabel 4 33 : Tingkat perhatian menjaga karyawan yang berpotensi.....	99
Tabel 4 34 : Bagaimana tingkat kecenderungan memberikan penghargaan.....	100
Tabel 4 35 : Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X2) ...	101
Tabel 4 36 : Tingkat ketelitian dalam bekerja.....	103
Tabel 4 37 : Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan	104
Tabel 4 38 : Banyaknya kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	104
Tabel 4 39 : Tingkat efesiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	105
Tabel 4 40 : Tingkat keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan ...	106
Tabel 4 41 : Tingkat kemudahan akses informasi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan	106
Tabel 4 42 : Tingkat kepercayaan terhadap atasan	107
Tabel 4 43 : Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja	108
Tabel 4 44 : Tingkat kesesuaian waktu dalam bekerja	108
Tabel 4 45 : Tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja	109
Tabel 4 46 : Tingkat kehadiran untuk datang ketempat kerja.....	110
Tabel 4 47 : Tingkat kesediaan berdiskusi bersama rekan kerja.....	110
Tabel 4 48 : Tingkat kesediaan berdiskusi bersama tim	111
Tabel 4 49 : Tingkat kesediaan membantu rekan kerja.....	112
Tabel 4 50 : Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)	112
Tabel 4 51 : Uji Multikolinearitas	116
Tabel 4 52 : Output Korelasi	118
Tabel 4 53 : Interpretasi Nilai r	119
Tabel 4 54 : Output Korelasi Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	119
Tabel 4 55 : Output Koefisien Regresi.....	122
Tabel 4 56 : Nilai Signifikan Uji F	123
Tabel 4 57 : Nilai Signifikan Uji t.....	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	3
Gambar 1 2 : Absensi Karyawan Kantor Pusat PTPN VIII Tahun 2019.....	5
Gambar 2.1 : Fungsi Budaya Organisasi	29
Gambar 2.2 : Paradigma Penelitian.....	41
Gambar 3 1 : Contoh Garis Kontinum Penelitian	66
Gambar 4 1 : Uji Normalitas.....	115
Gambar 4 2 : Uji Heteroskedastisitas.....	116

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : ADMINISTRATIF.....	145
LAMPIRAN 2 : ANGKET PENELITIAN	156
LAMPIRAN 3 : DATA ORDINAL DAN INTERVAL	163
LAMPIRAN 4 : OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	182
LAMPIRAN 5 : OUTPUT SPSS KORELASI DAN REGRESI.....	194
LAMPIRAN 6 : DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	197

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja.
- Ali, Akbar, Maira, A., & Jahanzaib, H. (2012). Impact of Motivation on the Working Performance of Employees – A Case Study of Pakistan. *Global Advanced Research Journal of Manajemen and Business Studies, Vol 1(4)*, 126-133.
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, Raharjo, K., Solimun, & Ferdinandes, A. A. (2018). The Mediating Effect of Work Motivation on the Influence of Job Design and Organization Culture Against HR Performance. *Jurnal of Management Development*, 1-19.
- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidendreg Rappang. *Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*, 7.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen VOL 3, (1)*, 1-10.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arshadi, N. (2010). Basic Need Satisfaction, work motivation, and job performance in industrial company in Iran. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Ayu Widianingrum, I. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi IV Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 5, 1-10.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management* (Sixth ed.). New York: McGrawHill.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. E. (2010). *Human Resource: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw - Hill book.co.
- Cascio, W. (2013). *Managing Human Resources*. New York (US): Mc Graw Hill.
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect of Work Motivation on Employee Performance : Empirical evidence from 4-Star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1-23.

- Cintia, E., & Gilang, A. (2016, April). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sosio teknologi*, 15(1).
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR : Improving Performance and Commitment in the Workplace, Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Daft, R. (2011). *Era Baru Manajemen. Terj. Edisi kesembilan buku II. Bekerja sama dengan Tita Maria Kanita*. Jakarta: Salemba.
- Damayanti, A. P. (2013). KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) SURAKARTA. *JUPE UNS*, 2(1), 155–168.
- Davis, K., & Newsotrm, J. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3*, 980-986.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management, 15th Edition*. United States: Pearson.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2016). *Manajemen Suber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Eldaa Cintia, A. G. (2016). Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositologi* , 136-154.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Ernawan. (2017). Budaya Organisasi Dalam Kaitannya Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kredit Union Nyai Anta Di Nanga Taman Kabupaten Sekadau. *Jurnal Bisma Vol 1, No.12 April*.
- Fachreza, S. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Vol.2 No.1*, 115-122.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesahbandaran Utama Belawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 5 No. 1.
- Ghozali, I. (2011). *Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Gibson, James, L., & e. a. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Haqq, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. *BISMA - Bisnis Manajemen -Vol. 9 No. 1*, 56-68.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2018, April). Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance of Employees In The Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2018, Desember). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2).
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Keramik Diamonds Industries. *AGORA*, 3, 78-83.
- Jan, Asif, M., Khalil, K, L., Abid, A., & Usman, H. (2012). The Effect of Motivation on The Performance of Field Force In Helicon Pharmaceutical Company. *City University Research Journal. Vol. 3 No. 1*.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3).
- Joni Heruwanto, D. S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15, 171-182.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, & Sadikin, A. (2015). *Pengembangan Dumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Khadarisma. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Lingkungan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Khan, W. a. (2012). Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5).
- Koima, D. J. (2015, December). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town.

International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)(12), 76-89.

Luthans, & Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Aproach*. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.

Max Saleleng, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, 3, 695-708.

McShane, S., & Von Glinow, M. (2018). *Organizational Behavior eighth edition*. United States of America: McGraw-Hill.

Md. Habibur Rahman, M. R. (2019). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 10(4), 1-10.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017, November). The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. *Intrnational Journal of Development Research*, 7(11).

Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition*. Pearson Educatin Limited.

Mondy, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

Mulyadi. (2019, Juni). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 117-128.

Mulyadi, W. K. (2017). Kemampuan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT. SMART Tbk. *Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 4 No 5.

- Munawirsyah, I. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDA. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 02, 2018, 33-39*, 33-39.
- Murti, H. d. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 1(1)*.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The ndonesian Accounting Review, Vol 2, No 2*.
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Dip, T. M., & Hossain, M. A. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business and Management Review, 7(1)*.
- Nitisemito, A. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurchayani, N. M. (2016). Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen Unud, 5(1)*, 500-532.
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi*. (O. M. Jalal, Penerj.) Jakarta: PPM.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organization Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Toward Employee Performance in Parador Hotel and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. -, 40-46.
- Pratama, Y. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kntor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Prihastoto, F. D., & Agung Nugroho Adi, S. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line International Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 7(2)*, 1-14.

- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti. Mpd., A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Purwirosentono, S. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Fernandes, A. A. (2018). The Influence of Organization Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. *Journal of Organization Change Management*, 1-23.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, 101-109.
- Riani. (2011). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Riva'i, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, & Ella, J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik* (2nd ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin, S. d. (2017). *Organizational Behavior 17 th Global Edition*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P. (2017). *Management (14th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S., & Timothy A. Judge. (2018). *Essentials of Organizational Behavior, Edition 14th, Global*. United State America: Pearson.
- Robertus Gita S.P., A. Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 1-12.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian. *Jurnal EMBA*, 3(3), 695-708.
- Salina binti M, S. E. (2015). Pembangunan Model Kompetensi Kemahiran Hijau ke Arah Peningkatan Kompetensi Pensyarah Politeknik di Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)* , 109-117.

- Sanjaya, R. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. Tri Putra Manunggal Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 22-29.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2010). *Psychology and Work Today Tenth Edition*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2014). *Psychology and Work Today*. England: Pearson.
- Sedarmayanti, P. D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyawan, I., & Bawono, A. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen). *Peran Profesi Akuntansi Dalam Penanggulangan Korupsi*.
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang . *eJournal Administrasi Negara* .
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sialman. (2016). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan PTPN V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagarantakah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. *Artikel ilmiah*.
- Sidanti, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *eJournal Administrasi Negara*, 5.
- Sidanti, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *eJournal Administrasi Negara*, 5.
- Sidanti, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *eJournal Administrasi Negara*, 5(2).
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation On The Performance of Employees In The Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.
- Sidorova, T. (2015). The Social and Psychological Determinants of Faculty Members' Work Motivation. *5th Conference on Learning, Teaching, and Educatio Leadership*.

- Stephen P. Robbins, a. M. (2010). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Stephen P. Robbins, J. T. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi kedua belas (ed. 12) Penerjemahan Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarsito. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Symposium Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (SIMNASIPTEK)*, 50-58.
- Tjutju, Y., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tuiaara. (t.thn.). The Social and Physiological Determinants of Faculty Members' Work Motivation. *5th World Conference on Learning, Teaching and Education Leadership*.
- Turmono. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Golf Apartemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14, 95-108.
- Uddin, Jasim, M., Luva, Huq, R., Hossian, Md, S., et al. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 2.
- Umamaheswari, D. S. (2018, November). Employee performance- Impact of Work environment and Organization commitment : Empirical evidence from manufacturing. *International Journal of Advanced Scientific Research and Management*, 3(11), 281-285.
- Veithzal, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Virgiyanti, & Sunuharo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2).
- Virgiyanti, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61, 55-60.

- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu li Power Plant). *European Journal of Business and Management*. Vol.6 No.32.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan, Cetakan Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (edisi kelima ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 5(4), 1-10.
- Yenny. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuek Palu. *e Jurnal Katalogis*, 98-105.
- Yuningsih, E., & Ardianti. (Juni 2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. XXX. *Jurnal Visionida Volume 5 Nomor 1*, 32-45.
- Zikri, M. A. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMANEN DI PTPN III KEBUN SEI SILAU AFDELING III KABUPATEN ASAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA . *Journal of Agribusiness and Community Empowerment Vol.1, No.1*, 10-20.
- Zwell, M. (2010). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.