

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
MELALUI BUDAYA KERJA PADA DINAS SOSIAL  
KOTA SUNGAI PENUH**

**YOKA SAPUTRA, BENI SETIAWAN, SYAFRI JUANA**  
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

[yokasaputra48@gmail.com](mailto:yokasaputra48@gmail.com)

[benisetiawan@gmail.com](mailto:benisetiawan@gmail.com)

[syafrijuana@gmail.com](mailto:syafrijuana@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance through the work culture at the Social Services Office of Sungaipuh City. Work environment (X), work culture (Z) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. The population of this study were the employees of the Social Service of the City of Sungai penuh, totaling 22 people. The analytical tools used in this study were validity test, reliability test, linearity test, multiple linear regression test, t test and F test. The results of the first hypothesis test (Ha1) showed that there was no significant effect of  $0.794 < 0.5$ . The second hypothesis (Ha2) indicates that there is a significant effect between the work environment on employee performance with a significant level of  $0.583 < 0.5$ . The third hypothesis (Ha3) indicates that there is a significant effect between employee performance and work culture with a significant level of  $0.794 < 0.5$ . The results of the study show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance through work culture at the Social Service Office of Sungai Full City.*

**Keywords : Work Environment, Employee Performance, Work Culture**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Sungai Penuh. Lingkungan kerja (X), Budaya Kerja (Z) merupakan variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Sungai Penuh yang berjumlah 22 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji linearitas, uji regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis pertama (Ha1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan sebesar  $0,794 < 0,5$ . Hipotesis kedua (Ha2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan sebesar  $0,583 < 0,5$ . Hipotesis ketiga (Ha3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai dengan budaya kerja dengan tingkat signifikan  $0,794 < 0,5$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai melalui budaya kerja pada Dinas Sosial Kota Sungai Penuh berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Budaya Kerja.**

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Berpijak dari kondisi tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam suatu institusi atau perusahaan dapat berjalan selaras. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan kantor tersebut juga akan terhambat.

Sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan reward and punishment systems. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata (job performance atau actual performance) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya. Dinas sosial dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris Kota. Dinas Sosial dalam melaksanakan tugasnya didalam teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh sekretaris daerah. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Sungai Penuh, Nampaknya masih terdapat banyak

kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Sosial Kota Sungai Penuh.

Menurut Robbins (2016: 260) terdapat permasalahan pada Kinerja Pegawai diantaranya yaitu :

1. Kualitas Kerja, sesuai dengan observasi yang dilakukan adanya pegawai yang masih tidak tepat waktu saat datang ke kantor
2. Kuantitas Kerja, terdapat beberapa pegawai yang ketika melakukan pekerjaan ada yang suka main hp dan sebagainya.
3. Tanggung Jawab, adapun pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya.
4. Kerja Sama, Kurangnya kerja sama antara pegawai satu dengan yang lain.

Menurut Nurhadijah (2017) terdapat permasalahan pada Budaya Kerja diantaranya yaitu :

1. Adanya perilaku intimidasi antara karyawan.
2. Komunikasi antar elemen yang tidak baik.
3. Lingkungan kerja penuh perilaku gosip yang berlebihan.
4. Angka absensi atau ketidakhadiran yang terlalu tinggi.
5. Beban kerja dan deadline yang tidak realistis.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja Pada Dinas Sosial Kota Sungai Penuh”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dapat dirumuskan menjadi :

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya kerja pada Dinas Sosial Kota Sungai Penuh ?
2. Seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya kerja pada Dinas Sosial Kota Sungai Penuh ?

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) atau human resources dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai atau employee. SDM berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000: 25) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2008: 28) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas untuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. *Robbins* (2008: 112) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. *Mangkunegara* (2010: 11) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Sutrisno* (2010: 52) kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. *Azhad, dkk.*(2015: 13) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

### **Pengertian Budaya kerja**

Menurut *Nawawi* (2005: 45) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

## **III. METODE PENELITIAN**

Menurut teori *Sugiyono* (2017: 3) Pendekatan penelitian merupakan hal yang sangat esensial sebelum seorang peneliti lebih jauh melaksanakan sebuah penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif menggunakan teknik sampling. Untuk menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya kerja Di Kantor Dinas Sosial Kota Sungai Penuh dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, (*Sugiono* 2004: 27).

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji ‘t’ (Secara Parsial)**

Uji t adalah uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan.

**Tabel 4.10**  
**Uji ‘t’ (Secara Parsial)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.249	5.509		5.128	.000
	Lingkungan_Kerja	.055	.209	.273	1.265	.794
	Budaya_Kerja	.136	.244	.553	3.558	.583

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

*Sumber: Pengolahan Data Primer tahun 2022*

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas berdasarkan tabel di regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja terhadap Budaya Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui  $t_{tabel} = \alpha/2$ ;  $n-k-1 = t ( 0,05/2; 22-2-1) = (0,025;19) = 2.09302$ . berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$   $1.265 < 2.093$  dengan tingkat signifikansi 0.794 (signifikansi  $> 5\%$ ) maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap budaya kerja.

2. Kinerja Pegawai terhadap Budaya Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3.558 > 2.093$  dengan tingkat signifikansi 0,583 (signifikansi  $< 5\%$ ) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai terhadap budaya kerja.

**2. Uji ‘F’ (Secara Simultan)**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji F (Secara Simultan)**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Budaya Kerja (Z) Terhadap Budaya Kerja (Y)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.034	2	.517	15.157	.000 <sup>b</sup>
	Residual	62.466	19	3.288		
	Total	63.500	21			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

*Sumber: Pengolahan data Primer Tahun 2022*

Berdasarkan uji pada tabel diatas tentang uji ANOVA atau F diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X) dan Budaya Kerja (Z) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

### 3. Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan (efek langsung maupun tidak langsung) dari variabel yang telah dijadikan sebab terhadap variabel yang dijadikan akibat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu dengan teknik *path analysis* yang dioperasikan melalui program SPSS.

#### 3.1 Pengajuan Model Konseptual

Berdasarkan hasil kajian teori dapat dirumuskan kerangka berpikir dalam bentuk konseptual, sekaligus hipotesis kajian penelitian seperti paradigm model hubungan antar variabel.

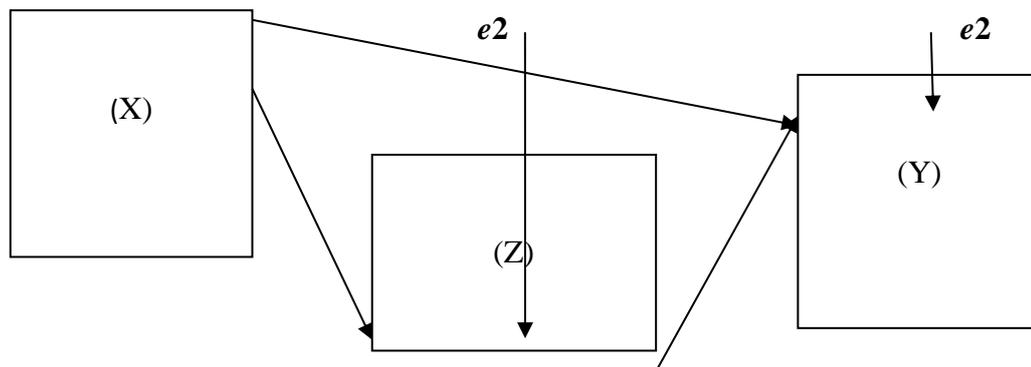
Adapun hipotesis yang akan diuji berdasarkan model konseptual adalah sebagai berikut :

1. Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
2. Variabel X berpengaruh terhadap variabel Z
3. Variabel Z berpengaruh terhadap variabel Y
4. Variabel X berpengaruh terhadap variabel Z

#### Model Analisis Jalur

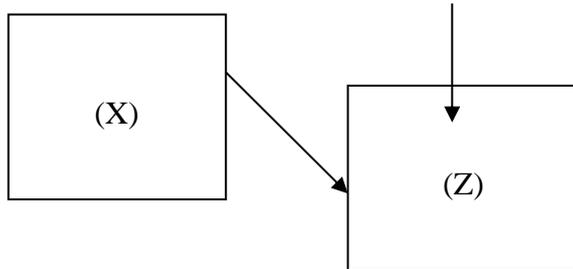
**Gambar 4.2**

**Model Analisis Jalur tentang Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Budaya Kerja (Y) Melalui Budaya Kerja (Z)**

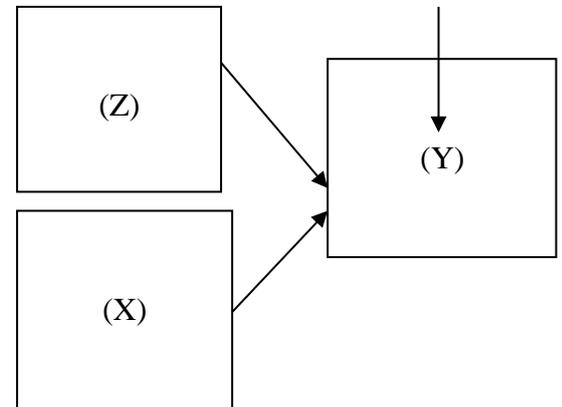


Berdasarkan model analisis jalur yang digambarkan diatas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi strukturjalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu sustruktur jalur model 1 dan struktur jalur model 2 seperti yang tergambar dibawah ini :

**Gambar 4.3**  
**Struktur Model 1**



**Gambar 4.4**  
**Struktur Model 2**



**Menghitung Koefisien Jalur (*Path analysis*)**

Berdasarkan hasil analisis diatas, selanjutnya akan diuraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan sebagai berikut :

**Perhitungan Koefisien Jalur Model 1**

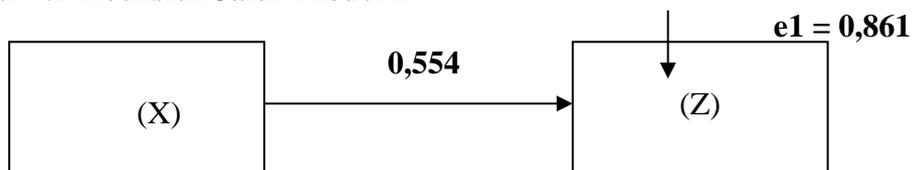
Pada tahap ini merupakan perhitungan koefisien jalur model 1. Dimana penjelasannya adalah.

1. Nilai *R square* yang terdapat pada tabel *Summary* adalah sebesar 0.507 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 50,7%. Sementara sisanya 49,3% merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

2. Sementara itu untuk nilai e1 dimana perhitungannya dapat dicari dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 e1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\
 &= \sqrt{1 - 0,507^2} \\
 &= \sqrt{(1 - 0,257)} \\
 &= \sqrt{(0,743)} \\
 &= \mathbf{0,861}
 \end{aligned}$$

**Gambar 4.5 Koefisien Jalur Model 1**



**Perhitungan Koefisien Jalur Model 2**

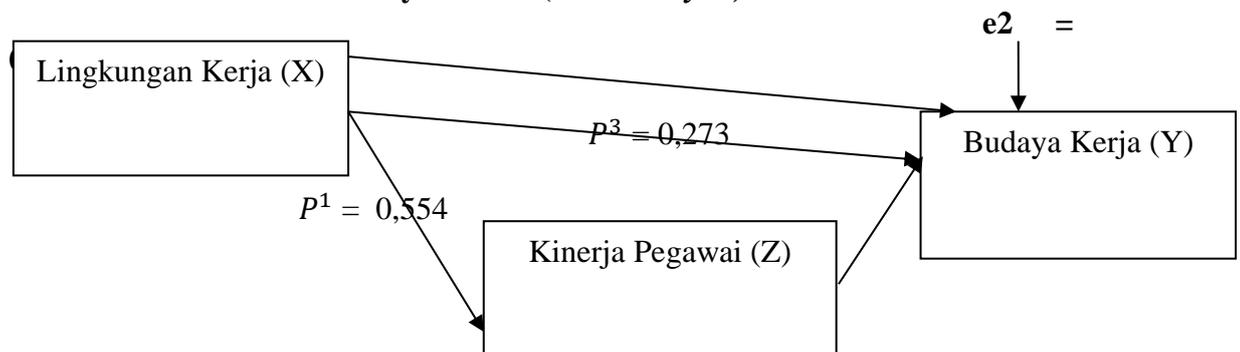
Pada tahap ini merupakan koefisien jalur model 2. Dimana penjelasannya adalah mengacu pada output regresi model 2 berdasarkan hasil analisis pada bagian tabel koefisien dengan nilai seperti pada tabel koefisien jalur model 2.

1. Nilai R *Square* yang terdapat pada tabel *Summary* sebesar 0,516 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X, Z terhadap Y adalah sebesar 51,6, sementara sisanya 48,4 merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.
2. Sementara itu untuk nilai e2, dimana perhitungannya dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1 - R^2)}$ . Dimana perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} e1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{1 - 0,516^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,266} \\ &= \sqrt{0,734} \\ &= 0,856 \end{aligned}$$

Dengan demikian berdasarkan hasil koefisien jalur diatas, maka diperoleh diagram model jalur 2 sebagai berikut :

**Gambar 4.6**  
**Analysis Jalur (Path Analysis)**



- 1) Regresi tahap 1 Beta  $X_Z = 0,554$  ( $t = 3.942$ ) =  $P_{21}$
- 2) Regresi tahap 2 Beta  $X_Y = 0,273$  ( $t = 1.265$ ) =  $P_{y1}$
- 3) Regresi tahap 3 Beta  $Z_Y = 0,553$  ( $t = 3.558$ ) =  $P_{y2}$

Keterangan :

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

$P_{21}$  = Koefisien jalur antara X dengan Z

$P_{y1}$  = Koefisien jalur antara X dengan Y

$P_{y2}$  = Koefisien jalur antara Z dengan Y

### Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Memperhatikan model yang disajikan di atas terdapat koefisien jalur sehingga ditemukan harga  $P_{21} = 0,554$   $P_{y1} = 0,273$  dan  $P_{y2} = 0,553$  dengan demikian dapat disusun rekapitulasi batik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan hasil sebagaimana diuraikan dibawah ini :

- 1) Pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Budaya Kerja (Z)

$$\begin{aligned} X \text{ terhadap } Z &= P_{21} \times P_{21} \\ &= 0,554 \times 0,554 \\ &= 0,306916 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Budaya Kerja (Z) yaitu sebesar 0,306916.

2) Pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$$\begin{aligned} X \text{ terhadap } Y &= P_{y1} \times P_{y1} \\ &= 0,273 \times 0,273 \\ &= 0,074529 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,074529.

3) Pengaruh langsung antara Budaya Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$$\begin{aligned} Z \text{ terhadap } Y &= P_{y2} \times P_{y1} \\ &= 0,553 \times 0,273 \\ &= 0,150969 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh langsung variabel Budaya Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,150969.

4) Analisis Pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,074, sedangkan pengaruh tidak langsung X terhadap Z melalui Y adalah perkalian antara nilai Beta X terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu :  $0,074 \times 0,553 = 0,040$ . Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung  $0,273 + 0,040 = 0,313$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,273 dan pengaruh tidak langsung 0,313 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

#### 4.2.8 Hasil Uji Pengaruh Langsung (Sobel Test)

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,553)^2 \times (0,1,305)^2 + (0,554)^2 \times (0,553)^2 + (0,1,305)^2 \times (0,554)^2} \\ &= \sqrt{(0,3058) \times (1,7030) + (0,3069) \times (0,3058) + (1,7030) \times (0,3069)} \\ &= \sqrt{(0,52077774) + (0,09385002) + (0,5226507)} \\ &= \sqrt{0,1372} \\ &= 0,1634 \\ t &= \frac{Ab}{Sab} \\ &= \frac{0,554 \times 0,553}{0,1634} \\ &= 2,845 \end{aligned}$$

Dengan melihat semua pengukuran diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  diatas yang dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2.08596 untuk signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya kerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,842 > 2,093$ ).

## VI. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bias disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- Aditama., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan ke lima) Bandung : PT Refika Aditama.
- Alek, S. Nitisemito. 2008. Manajemen Personalia, Edisi kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Andi, Eko. 2011. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Azhad, M. Naely, Anwar, Qomariah, Nurul. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cahaya Ilmu Jember.
- Bambang.2011; 175. Pembelanjaan Perusahaan, Yogyakarta : BPEF. Darsono.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP.
- Gomes, Faustino cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset
- Handawiyah.2015. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Maulidia, Sefi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat pengajar pada SMKN 1 Jember.