

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**



Disusun sebagai syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada  
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh :

**DEFVI ARDIANTI**

**F100136030**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh :**

**DEFVI ARDIANTI**

**F100136030**

Telah disetujui untuk dipertahankan Didepan dewan penguji

**Pembimbing Skripsi**



**Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si, Psi**  
**NIK/NIDN. 0609106802**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA**  
**DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh :

**DEFVI ARDIANTI**

**F100136030**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada 31 Januari 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

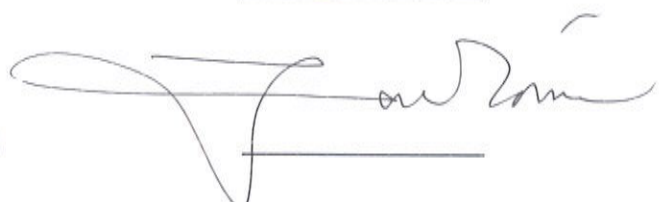
Penguji utama

**Achmad Dwityanto, S. Psi, M.Si**



Penguji pendamping I

**Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**



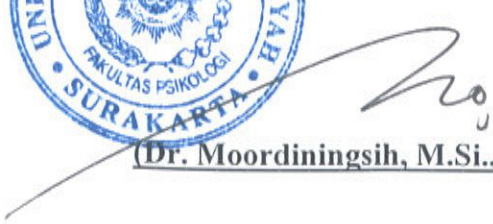
Penguji pendamping II

**Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi., M.Psi., Psi**



Dekan,



  
**(Dr. Moordiningsih, M.Si., Psikolog)**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Januari 2018



Penulis

**Defvi Ardianti**  
**F100136030**

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan alat ukur yang digunakan adalah berupa skala persepsi terhadap lingkungan kerja dan dokumentasi kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20.00 dengan  $p = 0,001$  ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang artinya ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan dengan  $r^2$  sebesar 0,047 yang berarti bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 4,7% dimana 95,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar persepsi terhadap lingkungan kerja. Kategori persepsi terhadap lingkungan kerja tergolong tinggi dengan perolehan rerata empirik (RE) sebesar 85,54 dan kategori kinerja karyawan memperoleh rerata empirik sebesar 36,74.

**Kata Kunci :** Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

The aim of this research is to know the correlation between perception towards work environment with employee performance. According to the hypothesis there is positive correlation between perception towards work environment with employee performance. Technical sampling in this research use purposive sampling, with 100 respondents. This research used quantitative method with perception towards work environment scale and documentation of employee performance. The research analysis used SPSS 20.00 with non-parametric Kendall's, the value of coefficient correlated  $p = 0,001$  ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) that is a positive correlation between perception towards work environment and employee performance. The effective contribution both of two variables are indicated a value of work environment perception and employee performance  $r^2 = 0,217$  which means that the variable perception towards work environment influences employee performance with 4.7% where 95.3% influences by other factors of the perception toward work environment. Category of perception towards work environment has high classified with the acquisition of empirical (RE) 85.54 and employee performance category obtained empirical average 36.74.

**Keywords :** perception towards work environment, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia termasuk salah satu dari berbagai negara yang memiliki banyak perusahaan, baik Perusahaan Milik Swasta maupun Badan Usaha Milik Negara. Perusahaan Milik Swasta maupun Badan Usaha Milik Negara keduanya saling memiliki kaitan erat terhadap perkembangan perekonomian negara. Tidak hanya itu saja sumberdaya yang digunakan perusahaan juga harus memiliki standar terutama dalam sumber daya manusia yang merupakan penggerak dari perusahaan itu sendiri, maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung pada sumberdaya manusia dan *performance* yang dimiliki. Kinerja merupakan tindakan, perlakuan atau perbuatan yang ditargetkan untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja merupakan tempat yang paling dekat dengan karyawan dimana merupakan tempat berinteraksi dan tempat melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempatnya berada. Permasalahan yang sering dihadapi ditempat kerja adalah tentang cara meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya inisiatif untuk merubah lingkungan kerja yang dimana lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan mutu dan kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan efek terhadap kinerja karyawan yang dimana karyawanlah yang menentukan keberhasilan mencapai tujuan suatu perusahaan tersebut (Saha, 2015).

Menurut Sedarmayanti (dalam Nela P. Rahmawati, Bambang Swasto & Arik Prasetya, 2014) lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang semua kegiatan yang terjadi berkaitan dengan hubungan pekerjaan baik antara atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan cerminan dari kondisi yang mendukung kerjasama antara pimpinan dan bawahan, maupun sesama rekan kerja yang lainnya.

Byrne (dalam Van dkk, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana mereka yang bekerja secara substantif merupakan seorang yang akan menunjukkan kerja kerasnya.

Wibowo (dalam Yuli Suwarti, 2013) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan karyawan dalam bekerja yang melalui sebuah perencanaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Dari uraian di atas penulis ingin membuktikan hipotesis yaitu bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Hanil Indonesia. Semakin tinggi tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan namun hal demikian berlaku sebaliknya bahwa semakin rendah tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

## **2. METODE**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel bebas persepsi terhadap lingkungan kerja dan variabel terganggunanya kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan cara menetapkan kriteria tertentu siapa yang akan menjadi responden penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yakni pegawai PT. Hanil Indonesia bagian produksi yang berada pada divisi *finishing* yang berjumlah 100 orang.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan kerja dan dokumentasi kinerja karyawan. Skala persepsi terhadap lingkungan kerja yang telah dinyatakan valid menggunakan rumus perhitungan Aiken's sebanyak 28 item valid. Dalam teknik analisis yang digunakan, yaitu *non-parametric kendall's* untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis non-parametric kendall's diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,217$   $p = 0,001$  ( $p < 0,01$ ) yang artinya terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap

lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, hal ini berlaku sebaliknya dimana semakin rendah persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Analisis hipotesis diatas sesuai dengan penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Helena Joan dkk. (2016) menyatakan hasil penelitiannya dimana didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Manado. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi (menurut Anwar, dalam Harry & Veronika, 2013).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal baik berupa fisik maupun non fisik yang berada disekitar karyawan dan merupakan tempat paling dekat dengan karyawan karena menjadi tempat dimana karyawan menjalankan tugas dan aktivitas terkait pekerjaannya. Lingkungan kerja tidak hanya dapat mempengaruhi tetapi juga dapat memberikan konsekuensi jangka panjang (Spector & Beer, 1994).

Kinerja merupakan bentuk kontribusi yang dilakukan karyawan kepada perusahaan, guna untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut. Sesuai dengan teori Byrne (dalam Van dkk, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana mereka yang bekerja secara substantif merupakan seorang yang akan menunjukkan kerja kerasnya.

Berdasar hasil analisis variabel persepsi terhadap lingkungan kerja memiliki rerata empirik sebesar 85,54 yang termasuk dalam kategori tinggi. hal ini sesuai dengan pendapat menurut Fransiskus J. Susanto (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal seperti rancangan ruang kerja meliputi kesesuaian tata letak tempat kerja dan fasilitas-fasilitas kantor yang disediakan, kondisi fisik lingkungan kerja, rancangan pekerjaan meliputi bagaimana mengelola para karyawan sesuai dengan kemampuan dan potensi, kondisi lingkungan kerja kenyamanan



karyawan dalam bekerja dikarenakan kondisi lingkungan kerja dapat langsung dilihat dan dirasakan oleh para pegawai. Aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya, faktor fisik yang berupa penerangan yang cukup akan memudahkan karyawan dalam bekerja, ruang gerak, kebersihan dan kebisingan. Sedangkan untuk aspek non-fisik seperti halnya diskripsi kerja karyawan, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, tanggung jawab, serta tekanan dalam bekerja.

Variabel rerata empirik kinerja karyawan diperoleh rerata empirik sebesar 36,74 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Byrne (dalam Van dkk, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana mereka yang bekerja secara substantif merupakan seorang yang akan menunjukkan kerja kerasnya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kejujurannya, kedisiplinan dalam mematuhi tata tertib dan peraturan yang berlaku, motivasi dalam bekerja, memiliki bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 4,7% dengan perolehan nilai determinasi sebesar  $r^2 = 0,047$ . Dengan kata lain masih terdapat 95,3% faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar persepsi lingkungan kerja. Sumbangan efektif ini menunjukkan seberapa besar kontribusi persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Hanil Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan penulis dapat terbukti dan bisa diterima. Yaitu adanya hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

Berdasar hasil analisis dari data penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan jika terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian

semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, hal demikian berlaku sebaliknya apabila semakin rendah persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Dari data analisis penelitian sumbangan efektif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 4,7% yang berarti masih terdapat 95,3% faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar persepsi terhadap lingkungan kerja.

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh selama melakukan penelitian, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yakni :

1). Untuk Perusahaan, Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang tergolong tinggi. Sehingga saran yang dapat diberikan adalah diharapkan pihak manajemen dapat mempertahankan atau meningkatkan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Hanil Indonesia.

2). Untuk Karyawan, Karyawan hendaknya dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan semangat kerjanya serta kedisiplinannya dalam bekerja.

3). Untuk Peneliti Selanjutnya, Peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema serupa dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, etos kerja, jenis pekerjaan, kemampuan dan keterampilan, kesehatan, pendidikan, pengalaman kerja, pendapatan (gaji/upah).

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aiken, L. R., & Marnat, G. (2008). Pengetesan dan Pemeriksaan Psikologi. Klaten : PT. Macanan Jaya Cemerlang.

- Aprilia, W.M., & Hudiwinarsih, G. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi ( Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Surabaya : The Indonesian Accounting Review, 2(2), 215-228. Diunduh dari : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/33286>.
- Arianto, D.Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pengajar. Jepara : Jurnal Economia, 9(2), 9-10. Diunduh dari : <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809>
- Bogaert, V.P., Christoph, K., Weeks, S. M., Heusden, D. V., & Clarke, S.P. (2013). The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey. Belgium : International Journal of Nursing Studies 50 1667–167.
- Chresstela, Y.P., Norianggono, H.D., Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya), Surabaya : Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2), 8-10. Diunduh dari: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/383/579>
- Dahie, A.M., Takow, M.A., Nur, A.H., & Osman, M.M. (2016). Organizational Culture And Employee Performance At Telecommunication Firms in Mogadishu-Somalia. Somalia : International Journal in Commerce IT & Social Sciences IJCISS, 3(1), 32-33. Diunduh dari : [https://www.researchgate.net/profile/Abdulkadir\\_Dahie/publication/309734266](https://www.researchgate.net/profile/Abdulkadir_Dahie/publication/309734266).
- Elizabeth, H., & Friska, F. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. Jakarta : Jurnal Bisnis dan Akuntansi, 15 (1), 14-15. Diunduh dari : [http://www.tsm.ac.id/JBA/JBA15.1Juni2013/2\\_JBA\\_Juni13%20Hanna-Friska.pdf](http://www.tsm.ac.id/JBA/JBA15.1Juni2013/2_JBA_Juni13%20Hanna-Friska.pdf).
- Fitriandi. (2017). Bos bekap muka karyawan dengan gurita jika gagal penuhi target. Bangka Pos.com. Diunduh dari <http://bangka.tribunnews.com/2017/05/02/bos-bekap-muka-karyawan-dengan-gurita-jika-gagal-penuhi-target>.
- Gusnetti. (2014). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. Riau : JOM FISIP, 1(2), 4-6. Diunduh dari : <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/view/3129/3030>.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Indriani, D. S., & Madiono, E. S. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. Surabaya : Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17 (2), 136-138. Diunduh dari : <http://repository.petra.ac.id/17159/>
- Hoy, W.K, & Miskel, C.G. (2001) Educational Administration: Theory Research and Practice (Sixth Edition). New York: McGraw Hill.
- Jain, R., & Surinder, K. (2014) Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. India : International Journal of Scientific and Research Publications, 4 (1), ISSN 2250-3153.
- Kasendra, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Manado : Jurnal EMBA, 1(3), 855. Diunduh dari : <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>.
- Khairani, D.S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Lhokseumawe : Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2(1), 19-20. Diunduh dari : [https://journal.unimal.ac.id/miej/article/view File/24/15](https://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/File/24/15).
- Kusumawati, R. (2008). Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Disertasi Program Studi Magister Manajemen tidak dipublikasikan). Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Komaling, H.J.A., & Untu, V. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia TBK Cabang Manado. Manado : Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(1), 10-12. Diunduh dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/11800/11393>.
- Lina, D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. Sumatera Utara : Jurnal Riset Administrasi dan Bisnis, 14(1), 81-82. Diunduh dari [http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/157/pdf\\_18](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/157/pdf_18).
- Malik, M.I., Ahmad, A., Gomes, S.F., & Ali, M. 2011. A Study Of Work Environment And Employees' Performance In Pakistan. Pakistan : African Journal of Business Management, 5(34), 13228-13229. doi:10.5897//AJBM11.1502.
- Mariam, R. (2008). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Tesis Program Pasca Sarjana tidak dipublikasikan). Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Palembang : *Jurnal Orasi Bisnis*, ISSN : 2085-1375. Edisi ke-VII. Diunduh dari <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=89956>.
- Murti, H.,& Veronika, A. S. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Madiun : *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*, 1(1), 14-16. Diunduh dari <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36849449/82-317-1-PB.pdf>.
- Nela, P.R., Bambang, S., & Arik, P. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 13-14. Diunduh dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 38-40. Diunduh dari <http://worldscholars.org/index.php/jss/article/view/98/56>
- Permata, S.D. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group), 1(1), 4-5. Diunduh dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/993>.
- Priyatno, D. (2012). Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS. Yogyakarta : Andi Offset.
- Qodir, A. (2015, Oktober, 01). Kinerja anggota DPR memble imbas warisan persoalan era presiden SBY. *Tribunnews.com*. Diunduh dari <http://www.tribunnews.com/nasional/2015/10/01/muladi-kinerja-anggota-dpr-membel-imbis-warisan-persoalan-era-presiden-sby>.
- Rahmawati, N.P., Swasto, B., Prasetya, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 2-4. Diunduh dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366/561>.
- Rahmayanti, D., & Afandi, I. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor). Padang :*Jurnal Optimasi*

- Sistem Industri, 13(1), 2-3. Diunduh dari <http://josi.ft.unand.ac.id/index.php/josi/article/view/45/39>.
- Safira, M (2016, Juli, 23). Gagal capai target penjualan karyawan perusahaan ini dipaksa makan pare. Detik.com. Diunduh dari [https://food.detik.com/read/2016/07/23/124352/3259569/297/gagal-capai-target-penjualan-karyawan-perusahaan-ini-dipaksa-makan-pare?\\_ga=2.94535902.398507712.1496768880-780942613.1491351577](https://food.detik.com/read/2016/07/23/124352/3259569/297/gagal-capai-target-penjualan-karyawan-perusahaan-ini-dipaksa-makan-pare?_ga=2.94535902.398507712.1496768880-780942613.1491351577).
- Saha, P., & Mazumder, S. 2015. Impact Of Working Environment On Less Productivity In RMG Industries A Study On Bangladesh RMG Sector. Bangladesh : Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary, 15(2), 2-3. Diunduh dari <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1717/1619>.
- Samuel, A.T. 2010. The Influence Of Work Environment On Workers Productivity A Case Of Selected Oil And Gas Industry In Lagos. Nigeria. Nigeria : African Journal of Business, 4(3), 3-5. Diunduh dari [http://academicjournals.org/article/article1380705375\\_Taiwo.pdf](http://academicjournals.org/article/article1380705375_Taiwo.pdf).
- Sarita, P.D. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). Yogyakarta : Jurnal nominal, 1(1)
- Suanto, F.J. (2016). Faktor Lingkungan Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cu Keling Kumang TP Putussibau. Kapuas Hulu : Bisma Vol. 1. No. 8. Desember 2016.
- Sugianto, D. 2017. Blak-blakan MenPAN RB soal kinerja PNS. DetikFiance.com. Diunduh dari [https://finance.detik.com/wawancara-khusus/d-3522331/blak-blakan-menpan-rb-soal-kinerja-pns?\\_ga=2.39906400.398507712.1496768880-780942613.1491351577](https://finance.detik.com/wawancara-khusus/d-3522331/blak-blakan-menpan-rb-soal-kinerja-pns?_ga=2.39906400.398507712.1496768880-780942613.1491351577).
- Surya, D.W. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. Malang. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Vol. 01. No. 01. Januari 2013. ISSN : 2301-8267.
- Suwarti, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Journal Ilmu Administrasi Bisnis 2013, 1 (1): 41-55.
- Tims, M., Arnold, B. B., Daantje, D., & Willem, V. R. 2013. Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. Netherland : Group & Organization Management 38(4) 427–454 The Author(s) 2013.
- Viana, H.T. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Pegawai Balai kota Surakarta (Skripsi

Program Psikologi tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.