

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMONGAN

Umu Kulsum

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: ummukulsum448@gmail.com

Rachma Indrarini

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: rachmaindrarini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 71 orang responden, yang merupakan keseluruhan dari pegawai yang bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan Skala Likert dan dianalisis menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), kedua (H2) dan ketiga (H3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 ($p < 0,05$) untuk hipotesis pertama (H1), 0,000 ($p < 0,05$) untuk hipotesis kedua (H2) dan sebesar 0,000 ($0 < 0,05$) untuk hipotesis ketiga (H3). Adapun berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 23,77% terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Kata Kunci : budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the effect of work culture and work environment to the employee performance at the Office of the Ministry of Religion of Lamongan Regency. This research was conducted using a quantitative approach. The number of samples used in the research were 71 respondents, which are all employees working at the Office of the Ministry of Religion of Lamongan Regency. This study used a questionnaire that was measured using a Likert Scale and analyzed using the SPSS program. Based on the results of testing the first (H1), second (H2) and third (H3) hypotheses, it shows that there is a significant influence between work culture and employee performance with a significance level of 0.016 ($p < 0.05$) for the first hypothesis (H1), 0.000 ($p < 0.05$) for the second hypothesis (H2) and 0.000 ($0 < 0.05$) for the third hypothesis (H3). Based on the F test also shows that the variables of work culture and work environment have an influence of 23.77% on employee performance. The results of the study show that work culture and work environment together have a significant effect on employee performance at the Office of the Ministry of Religion of Lamongan Regency.

Keywords: work culture, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan yang baik dan layak, fasilitas yang memadai, serta lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengembangan yang berkelanjutan. Saat ini masalah yang sering dihadapi

oleh sebuah instansi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang efektif, efisien dan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan instansi atau instansi serta diimbangi dengan peningkatan aspek spiritual yang tidak hanya memikirkan aspek duniawi saja tetapi juga menyeimbangkan aspek akhirat.

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang memiliki tugas untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan pelayanan publik. Kunci keberhasilan suatu instansi dalam melaksanakan pelayanan publik tergantung pada banyak faktor diantaranya faktor sumber daya manusia, faktor budaya serta faktor organisasi dan manajemen. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi adalah pegawai, sehingga untuk meningkatkan kualitas suatu instansi maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kementerian Agama merupakan lembaga pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Kementerian agama Kabupaten Lamongan bertanggungjawab terhadap semua hal yang berkaitan dengan keagamaan meliputi pendidikan madrasah, pondok peantren, zakat wakaf, haji dan umroh serta urusan keagamaan lain yang berada diwilayah Kabupaten Lamongan. Pegawai yang ada di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dibagi kedalam tujuh Seksi, yaitu Seksi Perencana, Seksi pendidikan madrasah, Seksi pendidikan diniyyah dan pondok pesantren, Seksi bimbingan masyarakat islam, Seksi penyelenggara haji dan umroh, Seksi pendidikan agama islam dan Seksi penyelenggara syariah.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika berhasil memenuhi target atau rencana yang telah ditetapkan oleh instansi. Peningkatan kinerja juga tidak terlepas dari perbaikan budaya kerja instansi, yang merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses untuk menolak atau menerima norma-norma yang ada pada dirinya dalam melakukan interaksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah masyarakat.

Budaya memiliki kaitan yang erat dengan lingkungan tempat kerja karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawainya (Tasmara, 2002). Budaya kerja akan tercermin dari perilaku pegawainya dan hasil kerja pegawainya, karena kebiasaan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Srisinto, 2018) menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memperbaiki budaya kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik untuk mencapai tujuan instansi.

Upaya untuk memperbaiki budaya kerja dapat dilakukan dengan mempengaruhi sikap dan perilaku para pegawai pada waktu bekerja. Perilaku kerja para pegawai dapat diperbaiki dengan cara mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja, jujur dalam bekerja, memiliki komitmen kerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, melakukan kerja sama dengan rekan kerja dan mengevaluasi pekerjaan tanpa diperintah. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran surah An-Nisa : 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan menyuruh kamu apabila kalian menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS: An-Nisa:58)*

Selain budaya kerja, faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan layak. Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengelolaan lingkungan kerja dilakukan dengan cara memelihara lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan fisik meliputi setiap hal dari fasilitas diluar gedung, lokasi gedung, rancangan gedung sampai pencahayaan dan suara dari luar yang masuk ke ruangan kerja (Sudaryo, 2018). Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi proses terjalinnya hubungan antar pegawai yang baik dalam hal kerja sama, kekeluargaan dan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rakhmawan & Mohamad Ludvi Dkk, 2016) bahwa penerapan budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik dan tepat merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini dikarenakan budaya kerja yang baik dapat mendorong semangat kerja para pegawai sehingga prestasi kerja atau kinerja pegawai juga ikut meningkat. Begitu pula dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang selama ini terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan bahwa pemahaman pegawai terhadap budaya kerja masih belum sesuai dengan budaya kerja Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, kepribadian pegawai sebagai individu untuk bertindak sesuai dengan budaya kerja yang ada juga belum sepenuhnya sesuai, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, pekerjaan yang terlambat di selesaikan, pegawai yang asyik mengobrol disaat jam kerja dan pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai. Dalam hal lingkungan kerja, fenomena yang terjadi pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yaitu suasana kantor yang cukup bising diakibatkan adanya suara-suara dari lingkungan sekitar kantor serta ada beberapa ruangan yang pendinginnya tidak bekerja dengan optimal. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data Primer yang didapatkan dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor kementerian Agama Kabupaten

Lamongan yang berjumlah 71 orang dan teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang diukur dengan skala likert. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis data dengan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji T dan uji F. Proses analisis data menggunakan bantuan program SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis bentuk hubungan variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,787	2,796		4,574	,000
Budaya Kerja (X1)	,336	,126	,350	2,110	,016
Lingkungan Kerja (X2)	,298	,066	,610	4,505	,000

Sumber: di olah SPSS

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dibuat persamaan umum sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,787 + 0,336X_1 + 0,298X_2$$

Model persamaan tersebut menyatakan bahwa koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,336 dengan nilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% dari Budaya Organisasi akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,336. Sedangkan koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,298 dengan nilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% dari Budaya Organisasi akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,298.

Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,787	2,796		4,574	,000
Budaya Kerja (X1)	,336	,126	,350	2,110	,016
Lingkungan Kerja (X2)	,298	,066	,610	4,505	,000

Sumber: di olah SPSS

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa angka signifikan t diatas terlihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

- Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t_{hitung} dari Budaya Kerja sebesar 2,110 dengan nilai t_{tabel} 1,995. Dengan nilai signifikan 0,016 dimana $0,016 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,110 > 1,995$ sehingga H_1 menerima dan H_0 menolak,

artinya Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja sebesar 4,505 dengan nilai t_{tabel} 1,995. Dengan nilai signifikan 0,00 dimana $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,505 > 1,995$ sehingga H_1 menerima dan H_0 menolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194,841	2	97,420	23,776	,000
Residual	278,624	68	4,097		
Total	473,465	70			

Sumber: di olah SPSS

Dari pengujian F_{hitung} dari tabel Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,776 dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi adalah 3,132. Karena nilai dari F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar $23,776 > 3,132$ maka hipotesis penelitian ini adalah signifikan. Secara bersama-sama variabel Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji t menjelaskan bahwa nilai t hitungnya adalah 2.110 sedangkan untuk nilai t tabel adalah 1.995 yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Adapun untuk nilai signifikasinya yakni 0.016 yang artinya lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima. Dapat diperkuat lagi dengan melihat besaran koefisien regresi variabel budaya kerja yaitu sebesar 0.336 dengan nilai positif, maka dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan 1% dari budaya kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,336.

Uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai merupakan indikator yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja yang yang di terapkan oleh suatu instansi mana pun akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri karena budaya kerja dapat menjadi pedoman dasar bagi para pegawai untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam instansi atau organisasi tersebut. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ali & Abdurahman, 2021) bahwa budaya kerja dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya kerja tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan suatu instansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji t menjelaskan bahwa nilai t hitungnya adalah 4.505 sedangkan untuk nilai t tabel adalah 1.995 yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Adapun untuk nilai signifikasinya yakni 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima. Dapat diperkuat lagi dengan melihat besaran koefisien regresi variabel lingkungan kerja yaitu 0.298 dengan nilai positif, yang artinya setiap kenaikan 1% dari

lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.298. Uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal yang mana hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini juga termasuk hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, seperti di riwayatkan dalam sebuah hadits bahwa sesama manusia harus menjaga hubungan baik.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (لَا تَحَاسَدُوا، وَلَا تَنَاجَشُوا، وَلَا تَبَاغَضُوا، وَلَا تَدَابَرُوا، وَلَا يَبِعْ بَعْضُكُمْ عَلَى بَيْعِ بَعْضٍ، وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا) – رواه مسلم

Artinya: *Dari Abu Hurairah radhiallahu ‘anhu, ia berkata : “Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam bersabda : “Kamu sekalian, satu sama lain Janganlah saling mendengki, saling menipu, saling membenci, saling menjauhi dan janganlah membeli barang yang sedang ditawarkan orang lain. Dan jadilah kamu sekalian hamba-hamba Allah yang bersaudara (HR. Muslim).*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widyanarko & Sukesi, 2020) yang menunjukkan bahwa pada Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu lingkungan yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan hal ini menyebabkan meningkatnya tingkat kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian nilai f menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 23,77% dan sisanya sebesar 76,23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kecerdasan spiritual dan etos kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fenda & A’rasy Fahrullah, 2019) bahwasannya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 85,7%.

Dalam islam, manusia diperintah untuk bekerja sebagaimana tercantum pada Quran Surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bakri, 2022) bahwasanya semakin tinggi pelaksanaan budaya organisasi dan semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja pegawainya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diuji menggunakan program SPSS, dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial atau tunggal, variabel budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun secara simultan atau bersamaan, variabel budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat menjadi masukan kepada seluruh elemen yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan agar dapat lebih memahami dan mendalami arti dari budaya kerja yang berisikan lima nilai didalamnya dalam rangka untuk menunjang peningkatan kinerja dan menjaga performa kinerja pegawainya.

5. REFERENSI

- Ali, A., & Abdurahman, A. 2021. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas*. 5(1), 56–73.
- Darmawati, M. Bakri, dan S. I. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar*. 4(2), 125–137.
- Fenda, M. A., & A'rasy Fahrullah. (2019). *pengaruh kecerdasan spiritual dan penerapan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada distributor busana muslimah madina collection)*. 2 (3), 139–147.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Rakhmawan, & Mohamad Ludvi Dkk. (2016). *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Semen Indonesia Tbk)*. 35(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Srisinto. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Oganisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik*. 20(01).
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Cetakan ke). Jakarta: Gema Insani.
- Widyanarko, A., & Sukesu. (2020). *Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai pada kantor kementerian agama*. 1(2), 60–75.