

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang**

### ***The Influence of the Work Environment on Employee Performance PT Kereta Api Indonesia Regional Division III Palembang***

**Indah Setiyowati<sup>1)</sup>, Nenny Octarinie<sup>2)</sup>\*, Rusma Rizal<sup>3)</sup>**

1) Prodi Manajemen, Universitas Palembang, Indonesia

2) Prodi Manajemen, Universitas Palembang, Indonesia

3) Prodi Manajemen, Universitas Palembang, Indonesia

\*Corresponding Email: [nennyoctarinie82@gmail.com](mailto:nennyoctarinie82@gmail.com)

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang secara parsial dan bersama-sama. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 menggunakan rumus slofin pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, kinerja karyawan

#### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of the work environment on the performance of PT Kereta Api Division III Palembang partially and simultanly. The number of samples in this study was 54 using the Slofin formula. Data collection in this study used a questionnaire. The instrument testing technique in this research is validity and reliability testing, while the data analysis technique uses the classic assumption test, simple linear regression analysis, and descriptive analysis. The research results show that the work environment influences employee performance.*

*Keywords:* work environment, employee performance

---

## **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat menarik dan sangat penting manfaatnya karena setiap organisasi pasti menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh anggota organisasi maka keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Pada prinsipnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan di masa yang akan datang lebih berkualitas lagi (Soedjana, 2016:74). Kinerja yang baik adalah merupakan suatu keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerja. Hasil kerja yang baik dari seorang pegawai adalah hasil kerja yang sesuai dengan standar baik kualitas dan kuantitasnya. Pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan inilah yang dewasa ini biasa disebut dengan istilah "kinerja" (Simamora, 2015: 327).

Ada beberapa faktor yang sangat memiliki peran penting dalam meningkatkan efektif dan efisiensi dari suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan seperti

motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, sikap dalam bekerja, insentif, komitmen dalam bekerja dan disiplin kerja yang baik. Faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien pada dasarnya penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja individu sangat mempunyai nilai manfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai (Lestari, 2015:3). Kinerja merupakan ukuran dari keterarahan dan keberhasilan kegiatan pelaksanaan suatu pekerjaan dari setiap orang baik itu secara individu maupun secara kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja juga merupakan unjuk kemampuan setiap pegawai dalam menghasilkan prestasi yang unggul dalam bidang tugasnya. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan bagian dari keberhasilan suatu organisasi (Moekijat, 2016: 94). Upaya mendorong kinerja seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi diperlukan disiplin kerja.

Disiplin kerja menyangkut sikap mental positif atau etos kerja dan kepatuhan seorang pegawai untuk melaksanakan secara bertanggung jawab

seluruh tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan angkutan penumpang dan barang di Indonesia. Perusahaan ini memiliki visi menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders, dimana misi dari perusahaan ini adalah menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model usaha organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan.

Tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan perusahaan bisnis properti secara profesional, serta perusahaan bisnis penunjang prasarana

dan sarana kereta api secara aktif untukkemanfaatanumum.

Dalam wilayah kerjanya yang cukup luas dan tersebar di 4 Divisi Regional pulau Sumatera dan 9 Daerah Operasi pulau Jawa. Dalam kesempatan ini penelitian dilakukan di salah satu wilayah kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu Divisi Regional III Palembang (Sumber: Profil PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang). PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa angkutan penumpang dan barang didirikan dengan tujuan melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, baik itu struktur maupun infra struktur. Sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, sudah barang tentu memikul tugas dan tanggung jawab yang termasuk pada semua jajaran/unit organisasi pemerintahan, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas dilingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada Divisi Regional III Palembang, yang menjadi objek penelitian ini mengarahkan kepada pegawai untuk memiliki komitmen yang tinggi kepada

tugas tugasnya (Sumber: Profil PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang). Berikut adalah tabel tingkat kehadiran (datang terlambat) dan alpa (tanpa kabar) pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang tahun 2022.

Tabel 1. Kehadiran Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III

| No          | Bulan     | A (%) | DT(%) |
|-------------|-----------|-------|-------|
| 1           | Januari   | 5,17  | 3,33  |
| 2           | Februari  | 8,62  | 4,17  |
| 3           | Maret     | 3,45  | 3,60  |
| 4           | April     | 6,90  | 5,83  |
| 5           | Mei       | 6,90  | 4,17  |
| 6           | Juni      | 8,62  | 7,50  |
| 7           | Juli      | 10,34 | 4,17  |
| 8           | Agustus   | 6,90  | 8,33  |
| 9           | September | 3,45  | 8,33  |
| 10          | Oktober   | 5,17  | 4,17  |
| 11          | November  | 8,62  | 9,17  |
| 12          | Desember  | 10,34 | 6,67  |
| Rata - Rata |           | 7,04  | 5,74  |

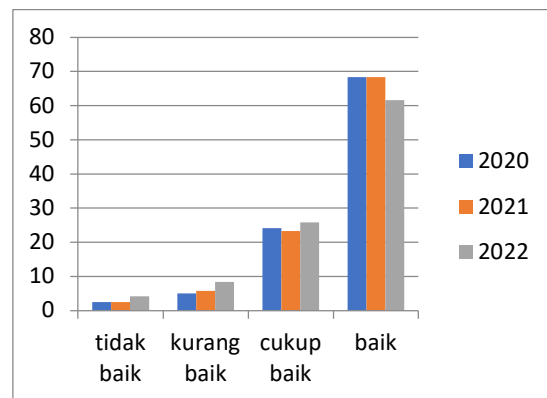
Ket :

A : Alpa (tanpa kabar), DT : datang terlambat

Sumber : Bagian Kepegawaian PT KAI Div. Reg. III Palembang 2022

Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang berjumlah 2.415 orang, terdiri dari 120 pegawai di kantor dan 2.295 pegawai operasional yang terbagi dari 16 unit kerja. Kehadiran rata-rata pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dilihat dari tabel 1.1 tahun

2021 diperoleh data yang Alfa (tanpa kabar) sebesar 7,04%, dan rata-rata pegawai yang datang terlambat di tahun 2017 sebesar 5,79%. Oleh karena itu kurangnya disiplin kinerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh kepada kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dan juga keterlambatan ataupun alpa (tanpa kabar) dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mempertahankan kinerja mereka secara optimal. Adapun kondisi kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2020 sampai 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.



Sumber : Bagian Kepegawaian PT KAI Div. Reg. III Palembang 2023

Grafik 1. Jumlah Penilaian Kinerja Pegawai

Grafik 1 menjelaskan kondisi kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Pada tahun 2020 kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam kategori baik

sebesar 68,33%, pada tahun 2021 dalam kategori baik 68,33%, dan pada tahun 2022 dalam kategori baik sebanyak 61,67%. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan kinerja pada tiga tahun terakhir di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Berdasarkan observasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ditemukan masih adanya pegawai yang tidak hadir (Alpa) dan datang terlambat. Hal tersebut yang membuat rendahnya kinerja pada pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap gairah karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan Menurut Arimbawa & Giantari (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar kantor, dan di antara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Norianggono, Hamid, & Ruhana (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono (2014), lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut Rahmawanti (2014), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal.

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2014:3).

Menurut Hasibuan (2002: 160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## METODOLOGI

Penelitian dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia Divre 3 Palembang yang berlokasi di jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang. Penelitian menggunakan analisis regresi sederhana dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan (X) dan kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu di PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang sebanyak 120 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan

rumus slovin yang dituliskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{120}{1 + (120 \times 0,01^2)} = 54$$

## HASIL

### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan (X)

| Item | R hitung | R tabel | Ket   |
|------|----------|---------|-------|
| X1   | 0.810**  | >0.2656 | Valid |
| X2   | 0.873**  | >0.2656 | Valid |
| X3   | 0.900**  | >0.2656 | Valid |
| X4   | 0.619**  | >0.2656 | Valid |
| X5   | 0.810**  | >0.2656 | Valid |
| X6   | 0.353**  | >0.2656 | Valid |
| X7   | 0.790**  | >0.2656 | Valid |

Sumber: Data di Olah 2023

Hasil uji validitas variabel lingkungan (X) yang didapatkan yaitu, nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.2656). Dengan demikian seluruh item pernyataan kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| item | R hitung | R tabel | ket   |
|------|----------|---------|-------|
| Y1   | 0.358**  | >0.2656 | Valid |
| Y2   | 0.625**  | >0.2656 | Valid |
| Y3   | 0.586**  | >0.2656 | Valid |
| Y4   | 0.403**  | >0.2656 | Valid |
| Y5   | 0.630**  | >0.2656 | Valid |

Sumber: Data di Olah 2023

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yang didapatkan yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.2656). Dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya (Zuriana & Rananda, 2019). Sudarmanto (dalam Fadillah, 2017) berpendapat bahwa suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai *alpha* lebih besar dari *r* kritis *product moment*. Atau bisa menggunakan batasan dengan kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *alpha* hitung > 0,60”.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel lingkungan (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel   | Cronbach's Alpha | N OF Items | Kreteria | Ket.     |
|------------|------------------|------------|----------|----------|
| Lingkungan | 0,864            | 7          | >0,60    | Reliabel |
| Kinerja    | 0,789            | 5          | >0,60    | Reliabel |

Sumber: Data di Olah 2023

Dari hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan dengan bantuan SPSS 26.0 adalah sebesar 0,864 dengan 7 item pertanyaan dan perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja dengan bantuan SPSS 26.0 adalah sebesar 0,789 dengan 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator sudah reliabel.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil dari uji regresi linier sederhana di atas diperoleh persamaan dari nilai regresi sederhana sebagai berikut:  $Y=6,349+ 0,087X$

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

|   | Model      | B     | T      | Sig   |
|---|------------|-------|--------|-------|
| 1 | (Konstant) | 6,349 | 11,292 | 0,000 |
|   | Lingkungan | 0,087 | 2,403  | 0,020 |

Sumber: Data di Olah 2023

Dari hasil persamaan di atas, konstanta *a* adalah 6,349 dan koefisien *b* adalah 0,087 Ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja diharapkan meningkat sebesar 0,087unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam variabel lingkungan, dengan mempertahankan faktor-faktor lainnya konstan.

### Uji Signifikasi

Tabel 6. Hasil Uji t

|   |            | Unstaddardized coefficients |           | Standardized coefficients | t      | sig   |
|---|------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|-------|
|   |            | b                           | Std error | beta                      |        |       |
| 1 | (constant) | 6,349                       | 0,562     |                           | 11,292 | 0,000 |
|   | Lingkungan | 0,087                       | 0,036     | 0,316                     | 2,403  | 0,020 |

Sumber: Data Di Olah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai signifikan pada variabel independen adalah Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,050 (Sig. 0,020 < 0,050), maka dapat disimpulkan bahwa signifikan.

Dan karena variabel independen mempunyai *t* hitung yakni 2,403 dengan *t* tabel sebesar 2,004 Dengan demikian, karena *t* hitung lebih besar dari pada *t* tabel (2,403 > 2,004), maka  $H_0$  di tolak  $H_a$  di terima, bahwa adanya pengaruh lingkungan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre 3 Palembang.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel lingkungan dengan variabel kinerja. Pada penelitian ini kinerja pegawai dapat di tingkatkan dengan meningkatkan pula kualitas lingkungan kerja. Pada dasarnya kinerja PT. Kereta Api Indonesia Divre III ini sudah baik namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan hubungan antar sesama pegawai untuk meningkatkan perodukfitas kerja yang lebih baik di sarankan pimpinan juga memperhatikan faktor lain seperti faktor lingkungan kerja yang ada pada PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang sudah memadai atau belum Selanjutnya, reliabilitas variabel diukur menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil perhitungan reliabilitas dengan bantuan SPSS 26.0 menunjukkan bahwa variabel lingkungan memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864 dengan 7 item pertanyaan, sementara variabel kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,789 dengan 5 item pernyataan. Nilai-nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan uji  $t$  untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi (Sig.) pada variabel independen (lingkungan) diperoleh sebesar 0,020 Setelah membandingkan  $t_{hitung}$  (2,403) dengan  $t_{tabel}$  (2,004), diperoleh kesimpulan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.

Dalam kesimpulannya, berdasarkan penelitian ini dengan menggunakan data sampel 54 orang, ditemukan pengaruh yang signifikan antara Lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.

## SIMPULAN

1. Variabel Lingkungan dan kinerja karyawan dalam penelitian ini telah terbukti valid dengan hasil uji validitas yang menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,2656) untuk kedua variabel.
2. Variabel lingkungan dan kinerja karyawan juga terbukti reliabel, dengan nilai reliabilitas *Cronbach's*



Alphayang tinggi. Variabel kinerja memiliki reliabilitas sebesar 0,864 dengan item pertanyaan, sementara variabel kinerja karyawan memiliki reliabilitas sebesar 0,789 dengan 5 item pernyataan..

3. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai signifikansi (0,020) yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,050 (5%) dan perbandingan *t hitung* (2,403) dengan *t tabel* (2,004).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa, I. M. D. P., & Giantari, I. G. A. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Fadillah, N. N. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit jiwa atrma husada mahakam Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 79-92.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa 80
- Lestari, P. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(3).
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, 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). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Soedjana. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo . (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Zuriana, Z., & Rananda, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 59-64.