

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BIDANG PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN PELALAWAN PROVINSI RIAU**

Oleh

Nurhayana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. **Subrantas** No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
Email : nurhayana@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

ABSTRACT; *This research aims to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance in the fire and rescue sector in Pelalawan district, Riau province. The types of data used in this research are qualitative data and quantitative data. The population in this study was all 41 employees, the sample in this study was 41 employees or respondents. The data analysis technique uses the analytical assumption test, multiple linear regression analysis and statistical t test. Research data was collected from respondents and analyzed using linear regression and hypothesis testing. The results of this research show that the work environment has a positive and significant influence on employee performance, with a t-count value of $(1.685 > 7.881)$ and organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, with a t-count value of $(1.685 > 3.119)$.*

Keywords : *work environment, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan semakin penting peranannya, mengingat bahwa tantangan kompetensi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada organisasi-organisasi publik yang memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan publik.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Pegawai dalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang di bebaskan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu

faktor tersebut adalah lingkungan kerja dan budaya.

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi Pegawai dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan Pegawai bekerja dengan baik dan bersemangat. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata

ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik berkaitan dengan

pegawai bekerja, meliputi desain tata letak, hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Tabel 1
Data jumlah pegawai Pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2018	40
2	2019	40
3	2020	40
4	2021	41
5	2022	41

Sumber : Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan 2023.

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan pada tahun 2018-2020 sebanyak 40 pegawai dan pada tahun 2021-2022 sebanyak 41 pegawai.

Keadaan lingkungan kerja Pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan belum mendukung Pegawai untuk bekerja dengan nyaman. Dapat dijelaskan mengenai kondisi lingkungan kerja pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan, yaitu masih ada 2 alat pemadam yang rusak, ransel pemadam, kursi, meja dan juga selang yang kondisinya beberapa tidak dapat digunakan, sehingga dapat dilihat bagaimana organisasi menyediakan sarana dan prasarana dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga sarana dan prasaran yang menunjang kegiatan dilengkapi oleh organisasi

Penyebab yang timbul selanjutnya yaitu mengenai lingkungan kerja yang kurang

mendukung. Sudah sebaiknya instansi perlu meningkatkan kedisiplinan dan memupuk budaya organisasi tentang kesadaran diri agar menjadi kebiasaan pegawai guna mendorong semangat mereka dalam bekerja. Selanjutnya perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan bersemangat untuk menyelesaikan tugas demi tugasnya, (Sedarmayanti ;2013)

Kemudian secara rutin dan setiap tahun ASN akan dinilai melalui capaian SKP. SKP atau Sasaran Kerja Pegawai merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. SKP merupakan salah satu unsur didalam penilaian prestasi kerja ASN yang diatur dalam peraturan pemerintah No 46 Tahun 2011. Dimana prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai. Agar menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Tabel 2
SKP Pada Bidang Pemadam Dan Penyelamatan
Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Sasaran Kerja Pegawai	Persentase	Keterangan
2018	40	78,7	-	Baik
2019	40	87,5	10,05%	Baik
2020	40	88,0	0,56%	Baik
2021	41	87,0	-1,1%	Baik
2022	41	88,0	1,13%	Baik

Sumber : Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan 2023.

Pada tabel 2 Dapat dijelaskan bahwa selama lima tahun ini ASN pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan berada pada level nilai rata-rata capaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) : Baik. Artinya sudah bekerja diatas standar namun belum mencapai nilai: Sangat baik (Nilai 91).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dilakukan oleh Reffi Oktavia dan Jhon Fernos (2023) dengan judul“ Pengaruh lingkungan kerja dan organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang. Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar (2,477 > 2,018) dan budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar (3,450 > 2,018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yng baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Karyawan akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan dibilang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman. Menurut Farida (2016) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya.

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati dalam adha, qomariah dan hafidzi (2019:54) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan.
Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja.
Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi Kerja.
Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.
Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. Penggunaan warna.
Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah suatu pedoman bagi anggota organisasi dalam bekerja serta berperilaku terhadap suatu sistem nilai dan tumbuh kembang, kebiasaan dan cara karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi. Maesofhani & Lutfi, (2019) budaya Organisasi merupakan pemahaman, prediksi dan pengelolaan perilaku manusia dalam suatu organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan

budaya organisasi yang berlaku agar dapat di terima oleh lingkungannya

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya menurut Maesofhani & Lutfi, (2019) yaitu:

1. Inovasi.
Sejauh mana pegawai termotivasi untuk inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail.
Sejauh mana petugas diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut.
4. Orientasi Individu.
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim.
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim kerja, bukan individu.
6. Agresivitas.
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan santai.
7. Stabilitas.
Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pemeliharaan status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2013) Menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan berkontribusi terhadap pekonomian.

Indikator Kinerja

Menurut Edison, dkk (2016: 195-196) terdapat dimensi kinerja antara lain yaitu :

1. Target
Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan
3. Waktu penyelesaian
4. Penyelesaian tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
5. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2016:192) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja

dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman, dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, sedangkan Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dapat dan tumbuh oleh organisasi yang dibentuk menjadi aturan yang ada dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. (Megantara et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 41 orang, Dengan jumlah populasi sebanyak 41orang, dan menggunakan teknik sampel sensus maka jumlah sampel yang penulis tentukan yaitu sebanyak 41 orang. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013:96). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian menggunakan uji instrumen uji instrument yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya menjelaskan persamaan regresi linier berganda dan melakukan uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji variabel lingkungan kerja, Budaya dan kinerja dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel ketiga variabel tersebut lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} (0316), maka dapat

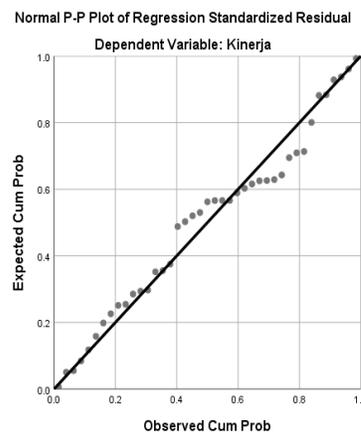
Selanjutnya hasil uji normalitas variable penelitian dapat dijelaskan sebagaimana

disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid.

Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini diperoleh bahwa ketiga variable penelitian ini di atas nilai Cronbach's Alpha yang disyaratkan $> 0,60$ sudah terlampaui. maka data penelitian ini adalah reliabel.

gambar berikut :

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Penelitian



Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil normal Probability Plot dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan uji normalitas yang telah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa analisa data dengan model regresi linear yang baik dan memenuhi asumsi normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari collinearity statistics,

apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) memperlihatkan hasil yang lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, sedangkan apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka gejala multikolinieritas tidak ada. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh tidak terjadi gejala multikolinieritas atau terbebas dari Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda

yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.953	4.631		.638	.528
	Lingkungan Kerja	.930	.118	.796	7.881	.000
	Budaya	.295	.085	.113	3.119	.070

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2023

signifikan

$$Y = 2,953 + 0,930X_1 + 0,295X_2 + e$$

Uji T

1. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk melihat hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dimana untuk mengetahuinya dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Jika $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. selanjutnya untuk nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dimana pada taraf signifikan 0,05 dan jumlah responden 41 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar = 1,685 sedangkan nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel sebesar 7,881. Sehingga hasilnya berpengaruh dan

2. Pengaruh budaya organisasi Kerja Terhadap Kinerja

Uji T untuk pengaruh budaya terhadap kinerja yaitu nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dimana pada taraf signifikan 0,05 dan jumlah responden 41 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar = 1,685 sedangkan nilai dapat dilihat pada tabel yaitu sebesar 3,119 juga berpengaruh dan signifikan.

Uji F

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara pengujiannya adalah berdasarkan probabilitas.

Bila probabilitas lebih besar daripada 0,05, maka variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh variabel terikat. Sedangkan bila

probabilitas lebih kecil daripada 0,05, maka variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.402	2	129.201	31.057	.000 ^b
	Residual	158.086	38	4.160		
	Total	416.488	40			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Budaya , Lingkungan Kerja

Berdasarkan table diatas dapat dilihat dari nilai F Hitung yaitu sebesar 31.057, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian model regresi berganda ini layak digunakan dan variable lingkungan dan budaya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentasi variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependent (Y)..

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.600	2.040

- a. Predictors: (Constant), Budaya , Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel koefisein determinasi diatas diperoleh angka Adjusted R square (R^2) sebesar 0,600 atau 40,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan budaya berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja adalah sebesar 60,0% sedangkan 40,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya berpengaruh terhadap kinerja, hal tersebut berampak pada peningkatan kinerja, Pegawai menyadari bahwa budaya organisasi di lingkungan Dinas Lingkungan kantor sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya. Seperti kepala dinas yang mendorong dan menanamkan kepercayaan pada karyawannya.

Hal ini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan dmaka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Begitupun dengan Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman tercipta melalui hubungan yang harmonis antar pegawai dan didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif bagi pegawai, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reffi Oktavia dan Jhon Fernos (2023) pengaruh lingkungan kerja dan

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Sehingga Instansi harus lebih memperhatikan tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan budaya berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada bidang pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten pelalawan.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 60 % sedangkan sisanya sebesar 40 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, faktor kecerdasan emosi, kepemimpinan, efektivitas dan lain sebagainya. agar dapat mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Farida, Umi.(2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta
- Oktavia, reffi dan Jhon Fernos, 2023. *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang*, jurnal *economia*, vol.2 nomor.4
- Maesofhani, C. Irma, & Lutfi. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(2).
[Http://Jurnal.Untirta.Ac.Id/Index.Php/JRB](http://Jurnal.Untirta.Ac.Id/Index.Php/JRB) M.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Megantara, Ilma, Suliyanto, & Purnomo, R. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(01).
- Sedarmayanti. .2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabete, Bandung.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada