
PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN PAMULANG BARAT TANGERANG SELATAN

Mardianah^{1*}, Imbron²,
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia
mardianadiana54863@gmail.com, dosen02455@unpam.ac.id

(Diterima: 25 Desember 2024; Direvisi: 1 Januari 2024; Dipublikasikan: 14 Januari 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pamulang Barat Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 pegawai. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan uji regresi sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinan, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $6,368 > t$ tabel 1,996, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $6,401 > t$ tabel 1,996. Maka dari hasil perhitungan tersebut diduga H1 dan H2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $34,462 > F$ tabel 3,99. sedangkan nilai R Square sebesar 47,2%, sementara sisanya sebesar 52,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: SOP, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of standard operational procedures and work environment on the performance of employees in Pamulang Barat District, South Tangerang. The population in this study was 69 employees. The method used is an associative method with data analysis techniques using simple regression tests, multiple linier regression, correlation coefficients, determinant coefficients, partial t tests and simultaneous F tests. The results of this research can be concluded that the standard operational procedure variable has a significant effect on employee performance with a t value of $6.368 > t$ table 1.996 and the work environment variable has a significant effect on employee performance with a t value of $6.401 > t$ table 1.996. so from the results of these calculations it is suspected that H1 and H2 together have a significant effect on employee performance with a calculated F value of $34.462 > F$ table 3.99. while the R Square values was 47.2%, while the remaining 52.8% was caused by other variables not examined in this research.

Keywords: Standard Operating Procedures, Work Environment, Employee performance

PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan pada pasal 11 ayat 2 bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan professional khususnya yang memberikan pelayanan kepada masyarakat wajib mengupayakan kualitas pelayanan publik, tidak terkecuali di Kantor Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan. Kualitas pelayanan publik yang baik dan professional hanya bisa diberikan oleh sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang positif.

Bagi Kantor Kecamatan Pamulang Barat, permasalahan kinerja pegawai menjadi faktor penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama otonomi daerah. Seperti diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para pegawai

belum maksimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya SOP dan lingkungan kerja. Maka dari itu, pimpinan harus bisa membangkitkan semangat pegawai demi terciptanya lingkungan yang baik. Jika peran kantor kecamatan sudah memperhatikan bagaimana kondisi lingkungan kerja dan bagaimana penerapan sop kepada pegawai nya, maka selanjutnya yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut sudah dikatakan efektif dan efisienkah dalam pelaksanaannya atau belum, sehingga tujuan Kantor Kecamatan Pamulang Barat dapat tercapai.

SOP (Standar Operating Prosedur) merupakan dokumen yang tertulis dan memuat prosedur kerja yang terperinci, tahap per tahap, dan terstruktur. SOP berisi sekumpulan petunjuk yang bertulis tentang kegiatan rutin atau berulang yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sop juga dilengkapi dengan referensi, lampiran, tabel, diagram, dan alur kerja (flow chart).

Menurut Setiawati (2015). Standar operasional prosedur (SOP) merupakan yang harus membantu dalam pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan. Terdapat prosedur operasi standar, dan perusahaan telah merumuskannya sebagai acuan kerja agar manajer dan karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang professional dan dapat diandalkan. Apabila program dirumuskan dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh departemen perusahaan, maka akan sangat membantu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan dengan benar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan SOP yang baik akan menunjukkan hasil kerja secara keseluruhan dari segi kemudahan, kemudian servis dan pengaturan yang seimbang, konsistensi hasil produk dan proses pelayanan. Oleh karena itu, SOP adalah hal yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan.

Adapun hal lain yang menjadi sangat penting dalam tercapainya kinerja pegawai yaitu bagaimana kondisi lingkungan disekelilingnya. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sehingga organisasi atau perusahaan harus memberikan kondisi lingkungan yang nyaman terhadap pegawai, baik itu secara fisik maupun psikologis. Menyediakan tempat yang bersih, sejuk, luas, aman dan rapih serta menyediakan sarana-sarana penunjang lainnya seperti wc dan tempat ibadah yang nyaman pula agar pegawai nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, juga harus jeli melihat kondisi psikologis yang ada tercipta dalam ruang lingkup organisasi. Pimpinan yang profesional adalah mereka yang mampu menciptakan keselarasan antar pegawai agar mereka saling bekerja sama dan saling memotivasi satu sama lain.

Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja yang baik Menurut Sedarmayanti (2009:31) Lingkungan kerja fisik adalah yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Menurut Suswanto dan Priansa (2016 : 16) Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber- sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018:3). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Standar Operasional Prosedur

Koesmono (2012) dalam jurnal (Darmayanti, 2017) bahwa standar operasional prosedur adalah dokumen yang memuat hal-hal system kerja dalam suatu organisasi. Menurut definisi

standar operasional prosedur oleh para ahli, tujuan penyusunan standar operasional prosedur adalah untuk memperlancar setiap alur kerja dan meminimalkan salah dalam prosesnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:31) "Lingkungan kerja 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." Menurut Sunyoto (2018:45) "Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerjanya."

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika."

METODE

Berdasarkan rumusan Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif berupa angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode asosiatif. Metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:44).

Tempat Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pamulang Barat, yang beralamat di Jl.Siliwangi No.1, Pamulang Barat.,Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten (15417). Penelitian dilakukan dua bulan lamanya mulai dari bulan Maret sampai dengan April tahun 2024.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Barat seluruh pegawai berjumlah 69 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 69 orang.

HASIL PENELITIAN

Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Pamulang Barat

Kantor Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan terletak di Jl. Siliwangi No.01, Pamulang Barat, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417. Terbentuk sejak tanggal 07 februari 1992 Surat Keputusan Camat Ciputat NO. 138/617-Pem/1988 tanggal 1 Juli 1988, tentang Pelimpahan Pelaksanaan Tugas dan Kewenangan Camat Ciputat kepada Perwakilan Kecamatan Pamulang (Kemantren Pamulang) dan pada tanggal 07 februari 1992 Kemntren Pamulang diresmikan menjadi Kecamatan Pamulang. Upacara peresmian dilaksanakan di kecamatan pamulang sekaligus untuk kecamatan-kecamatan se-Jawa Barat dan Gubernur Jawa Barat Bapak Yogje S.M. berkenan meresmikan Kecamatan se-Jawa Barat di Kecamatan Pamulang.

Pamulang adalah sebuah kecamatan di Kota Tangerang Selatan. Sebelum Kota Tangerang Selatan menjadi kota otonom pada November 2008, Pamulang merupakan salah satu kecamatan dari Kabupaten Tangerang. Dulunya, Pamulang merupakan bagian dari Kecamatan Ciputat. Kecamatan Pamulang merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Ciputat pada tahun 1993 sesuai PP no 3 tahun 1992. Camat Pamulang pertama adalah Dr. Asmawan.Asal usul nama Pamulang berasal dari kata bahasa Sunda yang berarti "Tempat pulang/beristirahat", dahulu wilayah ini menjadi pemukiman bagi pasukan Belanda yang

bertempur di Batavia.

1. Visi
Terwujudnya Tangsel Kota Cerdas, Berkualitas dan Berdaya Saing Berbasis Teknologi dan Inovasi "
2. Misi:
 - a. Mengembangkan sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing
 - b. Meningkatkan infrastruktur kota yang fungsional
 - c. Menciptakan kota layak huni yang berwawasan lingkungan
 - d. Mengembangkan ekonomi kerakyatan berbasis inovasi dan produk unggulan
 - e. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi

Hasil Uji t

Uji T dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Uji Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,559	6,287		,089	,929
	SOP	,995	,156	,614	6,368	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 1. hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (X1) memiliki nilai T hitung 6,368 > T tabel 1,996 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan

Tabel 2. Uji Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,383	2,168		12,172	,000
	Lingkungan Kerja	,556	,087	,616	6,401	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai T hitung 6,401 > T tabel 1,996 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan.

Hasil Uji f

Tabel 3. Uji Hitung Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1207,477	2	603,739	34,462	,000 ^b
	Residual	1156,262	66	17,519		
	Total	2363,739	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, SOP

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji F hitung simultan, diperoleh nilai F hitung $34,462 > F$ tabel $3,99$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier untuk menguji pengaruh dari variabel standar operasional prosedur terhadap variabel kinerja pegawai pemerintah kecamatan pamulang didapat persamaan regresi linier $Y = 0,559 + 0,995X_1$ artinya standar operasional prosedur positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suzaki (1991: 75-89), yang mengatakan bahwa standarisasi sangat diperlukan untuk menentukan arah perbaikan kinerja. Untuk memperbaiki kinerja diperlukan standar prosedur kerja atau SOP. Selanjutnya, Suzaki (1991: 149-160) mengatakan bahwa untuk perbaikan proses diperlukan standar kerja atau standar operasi kerja (*standard of operation* atau SOP) yang akan diacu oleh karyawan.

Hal ini menunjukkan standar operasional mempunyai peranan wajib dan sangat penting pada jalannya pekerjaan yang membutuhkan pedoman atau acuan yang jelas dan tertulis yang disetujui oleh semua belah pihak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier untuk menguji pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pemerintah kecamatan pamulang didapat persamaan regresi linier $Y = 26,383 + 0,556 X$ yang artinya lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Sudjana, 2010) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang optimal dan memadai akan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh SOP dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada variabel disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tersebut maka dapat diperoleh: $Y = 27,471 + 0,505 + 0,505 X_1 + 0,232 X_2$. Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Nilai Konstanta sebesar 27,471 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel Standar Operasional Prosedur (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah konstan atau tidak berubah, maka Kinerja Pegawai Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan adalah sebesar 27,471. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,505 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (X_1) mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,505 artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,505 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Sudjana, 2010) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang optimal dan memadai akan menghasilkan kinerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Pamulang mengenai Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan. Dengan nilai t-hitung 6,368 lebih besar dari nilai t tabel 1,996 dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan. Dengan nilai t-hitung 6,401 lebih besar dari nilai t tabel 1,996 dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima.
3. Terdapat pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan. Dengan nilai F hitung sebesar 34,462 lebih besar dari nilai F tabel 3,99 dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. *Aswaja Pressindo*.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, M. (2013). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. jakarta, Bumi Aksara: Edisi Revisi.
- Hasibuan, m. S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia. edisi revisi, jakarta bumi aksara*.
- Indriani, E. (2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karang Anyar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.
- Mathar, Q. (2013). Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu perpustakaan. *Makassar : Alauddin University Pers.*
- Muhammad., N. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal (Samarinda, Fakultas Ekonomi Manajemen*.
- Ngadiman. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Selat Di .
- Ngadiman. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Selat Di .
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Putri Imelda Sari. (n.d.). Pengaruh Penerapan SOP dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di step Ahed. *Tugas akhir D3*.

- Rohman, A. (2009). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sintra Sinarindo Elektrik, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Satyagama.
- Rohman, A. (2009). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sintra Sinarindo Elektrik, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Satyagama.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedaryanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (Penerbit Mandar Maju ed.). Bandung.
- Sirait, J. (2006). Memahami Aspek- Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.
- Sugiono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D , Alfabeta.
- Sugiono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D , Alfabeta.
- Suksmaningsih, I. (2001). Persepsi Masyarakat terhadap Pelayanan Umum, Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara.
- sundari;. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik.
- Uno, H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. jakarta: bumi aksara.