

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MAGELANG UTARA

Leni Sriharmiati¹, Fatimah², Ika Meirinda³ Dita Islawati⁴ Tara Hijriandani⁵ Linda Dwi
Karlina⁶ Rita Cahyana⁷

Dosen Pendamping : Joko Tri nugraho S.Sos., M.Si⁸.

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Tidar; Jalan Kapten Suparman 39 Magelang 56116, telp (0293) 364113 /fax (0293) 362438
Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang
e-mail: *¹lenisriharmiati13@gmail.com, ²imah2795@gmail.com, ³meirndaika@gmail.com,
⁴ditaIslawati4@gmail.com, ⁵Tarahijriyandani8@gmail.com,
⁶lindadwikarlina15@gmail.com, ⁷ritachyns@gmail.com, ⁸jokotri.nugraha@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja dan kinerja pegawai, serta menghitung, menguji, dan menganalisis besaran hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif yang meneliti hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Utara. Selanjutnya menganalisis hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam kerangka hipotesis, menganalisis data dari jawaban responden lewat angket. Dengan pendekatan *explanatory research* adalah hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan data-data yang sama yang bertujuan untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Magelang Utara dengan menggunakan metode penelitian survei dimana informasi dan data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara. Berdasarkan perhitungan tabel di atas, hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 15,786 dan t_{tabel} sebesar 4,02 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$.

Keywords: kinerja pegawai, lingkungan kerja

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja mempunyai peran yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan non-fisik yang keduanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keadaan lingkungan merupakan salah satu faktor yang membentuk kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sehingga secara langsung lingkungan kerja membentuk kualitas kinerja pegawai seperti kedisiplinan, kerjasama, komunikasi yang semua unsur itu terbentuk dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Begitu juga organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan yang memiliki lingkungan kerja khusus yang membentuk kinerja pegawainya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan maka kinerja pegawai kurang bagus.

Berdasarkan penelitian oleh (Ferry Moulana , 2017) bahwa variable lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karena memiliki probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja berdampak dalam waktu yang lama, lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja efektif dan efisien.

Lingkungan kecamatan Magelang Utara yang kondusif dan tertib dapat dinilai dari keadaan fasilitas yang cukup memadai dan cakupan wilayah kecamatan Magelang Utara yang tidak terlalu luas membuat beban kinerja yang tidak terlalu kompleks. Lokasi kantor kecamatan yang mudah dijangkau menjadikan pegawai Kecamatan Magelang Utara lebih mudah datang cepat dan disiplin kerja yang bagus. Kinerja pegawai Kecamatan Magelang Utara yang nantinya berhubungan dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh organisasi kepada masyarakat. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan dihasilkan kinerja pegawai yang berkualitas dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan.

2. METODE PENELITIAN

Dengan pendekatan kuantitatif deskriptif “analisis kerja” yang meneliti dasar perilaku manusia seperti analisis aktivitas pekerjaan di bidang jasa misalnya pendidikan, pelayanan dan sebagainya (Nazir, *Metode Penelitian*, 2017). Selanjutnya menganalisis hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam kerangka hipotesis. Menganalisis data dari jawaban responden lewat angket.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Magelang merupakan salah satu kota yang terletak pada $110^{\circ}12'30''$ - $110^{\circ}12'52''$ BT dan antara $7^{\circ}26'28''$ - $7^{\circ}30'9''$ LT. Kota Magelang merupakan dataran tinggi yang kurang lebih terdiri dari 380m dpl dengan kemiringan berkisar antara 5° - 45° daerah dengan kemiringan terdapat pada bagian barat (sepanjang kali progo) dan sebelah timur (sepanjang kali elo). Kota Magelang terdiri dari tiga kecamatan yaitu Kecamatan Utara, Tengah dan Selatan.

Kecamatan Magelang Utara terdiri dari lima kelurahan yang termasuk wilayah Kecamatan Magelang Utara: Kelurahan Kramat Utara, Kelurahan Kramat Selatan, Kelurahan Kedungsari, Kelurahan Wates, dan Kelurahan Potrobangsari. Jumlah pegawai Kecamatan Magelang Utara 17 orang terdiri dari 10 pegawai laki-laki dan 7 pegawai perempuan. Jumlah pegawai kelurahan Kramat Utara 11 terdiri dari 6 pegawai laki-laki dan 5 pegawai perempuan. Kelurahan Kramat Selatan sejumlah 11 orang terdiri dari 6 pegawai laki-laki dan 5 pegawai perempuan. Kelurahan Kedungsari sejumlah 12 orang terdiri dari 6 pegawai laki-laki dan 6 pegawai perempuan. Kelurahan Potrobangsari sejumlah 12 orang terdiri dari 7 pegawai laki-laki dan 5 pegawai perempuan. Kelurahan

Wates sejumlah 13 orang terdiri dari 9 pegawai laki-laki dan 4 pegawai perempuan.

pegawai sebagai salah satu unsur terpenting dalam pemerintahan dalam mencapai tujuan yaitu pembangunan, pemberdayaan dan pelayanan. pegawai dengan kinerja yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan tersebut. Kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan lingkungan kirja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula atau sebaliknya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatan sebagai landasan apakah karyawan mempunyai prestasi yang baik atau tidak. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Faktorlingkungan internal organisasi, seperti strategi organisasi, dukungan, sumber daya yang diperlukan, sistem manajemen dan kompensasi. Lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktifitas karyawan.
2. Faktor eksternal lingkungan organisasi, misalnya , krisis ekonomi dan keuangan yang menimbulkan inflansi,menurunnya nilai nominal upah. Lingkungan eksternal organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Faktor internal karyawan adalah faktor bawaan dan faktor yang berkembang dalam individu seperti bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman

kerja, dan motivasi kerja(Ginanjar, 2013)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja di Kecamatan Magelang Utara secara fisik tergolong sangat baik yaitu dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, dan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut pernyataan pegawai kecamatan Magelng Utara bahwa lingkungan kerja memepngaruhi kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja yang baik berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula atau sebaliknya.

1.2 Hasil Analisis Deskripsi Data

Analisis deskriptif data dilakukan untuk menghimpun data tiap variabel yang bersumber pada jawaban responden menurut kuesioner yang telah diisi selama penelitian dilakukan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan pada *Software SPSS versi 20 for Windows*, dengan rangkuman sebagai berikut:

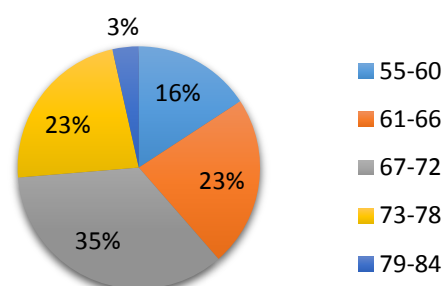
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Data

	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Mean	67.82	49.74
Median	68	48
Modus	67	48
Standar Deviasi	6.124	3.824
Variance	37.504	14.626

Range	26	18
Minimum	55	42
Maximum	81	60
Total	3866	2835
Total	6846	4919

digambarkan histogram sebagai berikut :

Grafik 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja



Sumber: Data responden yang diolah

Selanjutnya, akan ditentukan distribusi frekuensi dan kecenderungan kedua variabel penelitian dengan melakukan pengategorian skor yang diperoleh dari masing-masing variabel. Hasil skor dibagi dalam 5 kategori kecenderungan yaitu sangat kurang, kurang, cukup, baik, dan sangat baik. Adapun hasil perhitungan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan lingkungan kerjaberorganisasi yang berjumlah 57 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja adalah pada interval 67-72 lebih dominan (35%). Berikut tabel lingkungan kerja, dengan masing-masing distribusi frekuensi:

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja diatas dapat

Sumber :Data responden yang diolah

Tabel 4.6 Frekuensi Penilaian Responden berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X)

Interv al	Keteranga n	Frekuen si	Persenta se (%)
55-60	Sangat kurang	9	16
61-66	Kurang	13	23
67-72	Cukup	20	35
73-78	Baik	13	23
79-84	Sangat Baik	2	3
Total		57	100

Sumber : Data responden yang diolah

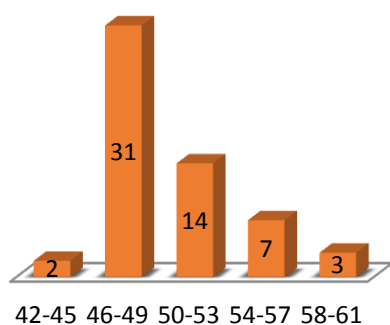
Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian lingkungan kerja yang berkategori sangat kurang sejumlah 16 %,kurang sejumlah 23%, cukup sejumlah 35%, baik sejumlah 23%, dan sangat baik sejumlah 3%. Dengan demikian,

penilaian responden berdasarkan variabel lingkungan kerja adalah termasuk dalam kategori cukup (Dominan).

b. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kinerja pegawai yang berjumlah 57 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel prestasi akademik adalah pada interval 46-49. Dalam penelitian ini lebih dominan (43,5%). Berikut tabel variabel kinerja pegawai, dengan masing-masing distribusi frekuensi:

Grafik 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai



Sumber :Data responden yang diolah

Berdasarkan kriteria tersebut, maka frekuensi responden dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Frekuensi Penilaian Responden berdasarkan Variabel kinerja pegawai

Interval	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
44 – 49	Sangat kurang	2	4
50 – 55	Kurang	31	54
56 – 61	Cukup	14	25
62 – 67	Baik	7	12
68 – 73	Sangat Baik	3	5
Total		57	100

Sumber : Data responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai ang berkategori sangat kurang sejumlah 4%, kurang sejumlah 54%, cukup sejumlah 25%, baik sejumlah 12%, dan sangat baik sejumlah 5%. Dengan demikian, penilaian responden berdasarkan variabel kinerja pegawai adalah termasuk dalam kategori kurang.

Pengujian Persyaratan Data

Uji Validitas

Uji validitas instrumen memiliki tujuan mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas menggunakan rumus statistika koefisien korelasi *Product Moment*. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba terlihat pada tabel berikut :

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

N	Item	r	r	Keterangan
---	------	---	---	------------

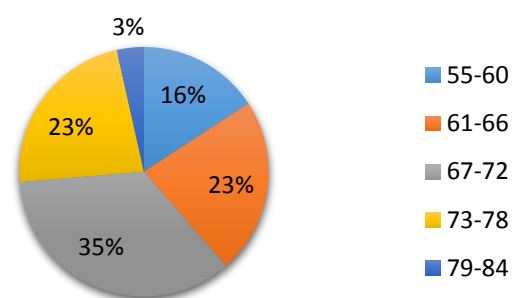
o	Pertanyaa n	Hitun g	Tabe l	n
1	X1	0,409	0,25 4	Valid
2	X2	0,488	0,25 4	Valid
3	X3	0,483	0,25 4	Valid
4	X4	0,551	0,25 4	Valid
5	X5	0,410	0,25 4	Valid
6	X7	0,315	0,25 4	Valid
7	X8	0,589	0,25 4	Valid
8	X9	0,589	0,25 4	Valid
9	X10	0,464	0,25 4	Valid
10	X11	0,302	0,25 4	Valid
11	X12	0,339	0,25 4	Valid
12	X13	0,442	0,25 4	Valid
13	X14	0,355	0,25 4	Valid
14	X15	0,670	0,25 4	Valid
15	X16	0,498	0,25 4	Valid
16	X17	0,586	0,25 4	Valid
17	X18	0,555	0,25	Valid

Selanjutnya, akan ditentukan distribusi frekuensi dan kecenderungan kedua variabel penelitian dengan melakukan pengategorian skor yang diperoleh dari masing-masing variabel. Hasil skor dibagi dalam 5 kategori kecenderungan yaitu sangat kurang, kurang, cukup, baik, dan sangat baik. Adapun hasil perhitungan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

c. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan lingkungan kerjaberorganisasi yang berjumlah 57 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja adalah pada interval 67-72 lebih dominan (35%). Berikut tabel lingkungan kerja, dengan masing-masing distribusi frekuensi:

Grafik 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja



Sumber : Data responden yang diolah

Berikut perhitungan variabel lingkungan kerja, dengan masing-masing kriteria skor pengategorian kelas:

1 : sangat kurang

2 : kurang

3 : cukup

4 : baik

5 : sangat baik

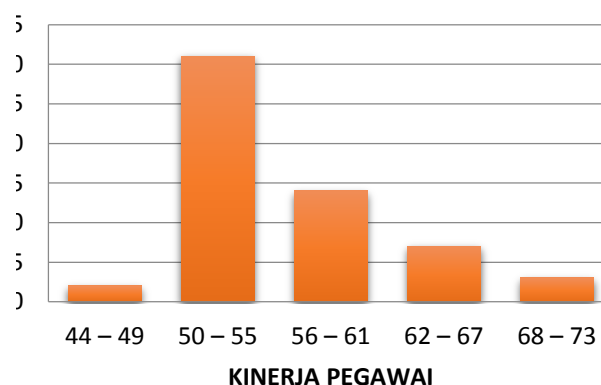
Berdasarkan kriteria tersebut, maka frekuensi responden dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian lingkungan kerja yang berkategori sangat kurang sejumlah 16 %,kurang sejumlah 23%, cukup sejumlah 35%, baik sejumlah 23%, dan sangat baik sejumlah 3%. Dengan demikian, penilaian responden berdasarkan variabel lingkungan kerja adalah termasuk dalam kategori cukup (Dominan).

d. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kinerja pegawai yang berjumlah 57 responden, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel prestasi akademik adalah pada interval 46-49. Dalam penelitian ini lebih dominan (43,5%). Berikut tabel variabel kinerja pegawai, dengan masing-masing distribusi frekuensi:

Grafik 4.2 Frekuensi Penilaian Responden berdasarkan Variabel kinerja pegawai



Sumber : Data responden yang diolah

Berikut perhitungan variabel kinerja pegawai, dengan masing-masing kriteria skor pengkategorian kelas:

1 : sangat kurang

2 : kurang

3 : cukup

4 : baik

5 : sangat baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai ang berkategori sangat kurang sejumlah 4%, kurang sejumlah 54%, cukup sejumlah 25%, baik sejumlah 12%, dan sangat baik sejumlah 5%. Dengan demikian, penilaian responden berdasarkan variabel kinerja pegawai adalah termasuk dalam kategori kurang(liat grafik 4.2)

Lingkungan Kerja Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara

Dalam Grafik 4.6 frekuensi penilaian responden berdasarkan variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa pada interval 67-72 dengan persentase sebesar 35 % menunjukkan bahwa di lingkungan Kantor OPD Kecamatan MagelangUtara yang terdiri dari kantor kecamatan dan kelurahan di Kecamatan Magelang Utara masih tergolong Cukup.

Kinerja Pegawai di Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara

Dalam tabel 4.7 distribusi frekuensi variabel kinerja akademik dapat dilihat bahwa pada interval 50 – 55 dengan persentase sebesar 54% menunjukkan bahwa di Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara yang terdiri dari kantor kecamatan dan kelurahan di Kecamatan Magelang Utara tergolong Kurang

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara.

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Regresi Sederhana ($X_1 \rightarrow Y$)

X	Constant	R		r^2	F		Sig
		r hitung	r tabel		F hitung	F tabel	
0,295	16,657	0,472	0,254	0,223	15,786	4,02	,000

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 15,786 dan t_{tabel} sebesar 4,02 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$. Selain itu nilai r adalah 0,472, yang menunjukkan hipotesis memiliki hubungan yang erat dengan nilai $r^2 = 0,223$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi berorganisasi terhadap prestasi akademik sebesar 22,3%, sedangkan sisanya (77,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam model ini diperoleh persamaan regresi $Y = 29,735 + 0,295 X_1$. Diartikan bahwa jika motivasi berorganisasi adalah satu satuan maka nilai lingkungan kerja sebesar 0,295. Jika motivasi

berorganisasi naik 1 poin, maka prestasi akademik juga naik sebesar 0,295.

Sumbangan sebesar 22,3% variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi gambaran bahwa permasalahan lingkungan kerja harus diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara. Adapun 77,7% sisanya menjadi perhatian bagi peneliti lain untuk dapat menganalisis dan dapat menemukan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain lingkungan kerja seperti lingkungan internal organisasi, faktor eksternal lingkungan organisasi dan internal karyawan. Dan berdasarkan *social exchange theory* bahwa imbalan untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman tetapi juga ada faktor lainnya.

4. SIMPULAN

Kesimpulan

Dengan hipotesis bahwa semua variabel lain diluar model, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara masih tergolong cukup dengan presentase 35%.
2. Kinerja pegawai Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara masih tergolong kurang dengan presentase sebesar 54%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor OPD Kecamatan Magelang Utara dengan sumbangan efektif sebesar 22,3%. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain lingkungan kerja seperti lingkungan internal organisasi, faktor eksternal

lingkungan organisasi dan internal karyawan

Saran

1. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar 22,3% dan terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,7% yang mempengaruhi kinerja. Maka disarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [3] Ferry Moulana . (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A Yani, Malang. *Administrasi Bisnis* , 185.
- [4] Ginanjar, R. A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- [5] Kuncoro, M. (2001). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- [6] Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- [7] Pratama, J. G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember. Jember: Universitas Jember .
- [8] Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- [9] Setyowati, N. W. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN LINGKUNGAN INTERNAL TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING PADA INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH DI BANDUNG, JAWA BARAT. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 9-26.
- [10] Sinambela, L. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [11] Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 18-23.
- [12] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. (2015). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Yamin, S., & dkk. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat
- [15] Yulianti, D. (2014). ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL DAN EKSTERNAL DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAAN (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara VII Lampung). *Jurnal Sosiologi, Vol. 16, No. 2* , 103-114.