

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSAL PHOTO PEKANBARU.

DESSY ANDRIANI,S.E.,M.M.Si¹, DIMAS AJI PANGESTUM²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia *dessyandriani@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan universal photo pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan universal photo pekanbaru yang berjumlah 31 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji R2 dan uji t dengan bantuan SPSS. Pengujian tersebut di lakukan guna untuk mengetahui pengaruh variabe bebas (Independen) dan variable terikat (Dependen). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial dan simultann terddapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.sebesar 89,3% sedangkan sisanya 10,7% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian. Setelah di lakukan uji T variabel lingkungan kerja x dimana thitung = (15.527) > ttabel (2,045) dan nilai probabilitas signifikan sig 0,000 < sig 0,05, sedangkan persamaan regresii linier sederhana sebagai berikut $Y = 3.873+0,335 X$.

ARTICLE HISTORY

Diterima 15 April 2023

Direvisi 20 Juni 2023

Diterima 11 Juli 2023

KATA KUNCI

Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Era Globalisasi merupakan suatu perubahan global yang memiliki dampak sangat besar dan cepat, hal ini menuntun aktivitas organisasi untuk membuka diri terhadap berbagai tuntutan suatu perubahan yang ada dan menyusun strategi serta berbagai kebijakan yang sesuai dengan lingkungan baru, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Adanya perubahan dalam lingkungan internal dan lingkungan eksternal memberikan dampak positif bagi suatu organisasi salah satunya adalah meningkatnya potensi sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan global.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan.Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi adalah sebagai modal (*human capital*) yang penting dan strategis bagi perusahaan. Sebab keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan yang profesional dan berkualitas tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Peran Sumber Daya Manusia karyawan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan sangatlah penting.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. (Nitisemo dalam Nuraini, 2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2014).

·CORRESPONDING AUTHOR. Email: dessyandriani@yahoo.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2014) 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. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2013). Menurut (Siagian, 2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Universal Photo Pekanbaru yang bertempat di Jl. Hangtuah 63c Pekanbaru, yaitu percetakan yang terus berusaha memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, yang sudah berdiri sejak 19 Januari 2011, memproduksi bingkai, album wedding book, peralatan foto, dan juga memproduksi percetakan stiker, spanduk, mug, id card, sertifikat, poster, gantungan kunci, dan lain – lain. Keberadaan Universal Photo Pekanbaru dilokasi yang banyak terdapat perusahaan percetakan, membuat perusahaan ini harus memperhatikan kebutuhan serta keinginan konsumennya dan kemudian merealisasikannya. Berikut data konsumen pada Universal Photo Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Data Perkembangan Konsumen Universal Photo Pekanbaru 5 Tahun

No	Tahun	Jumlah Konsumen
1	2017 Jan – Des	2808
2	2018 Jan – Des	2184
3	2019 Jan – Des	1560
4	2020 Jan – Des	1328
5	2021 Jan – Des	936
Jumlah keseluruhan konsumen selama 5 tahun terakhir		8816

Sumber : Universal Photo Pekanbaru

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya di Universal Photo Pekanbaru jumlah konsumen selalu mengalami penurunan, dimana pada tahun 2016 jumlah konsumen ada 2808 konsumen, tahun 2017 ada 2184 konsumen, tahun 2018 ada 1560 konsumen, pada tahun 2019 ada 1328 konsumen dan pada tahun 2020 ada 936 konsumen, adanya jumlah konsumen yang selalu menurun setiap tahunnya dan menurun drastis ditahun 2020 yang diakibatkan oleh pembatasan jarak yang diatur dalam peraturan pemerintah akibat dari pandemi covid-19. Setiap perubahan jumlah konsumen hal ini tentu harus diperhatikan dengan baik guna mendapatkan kestabilan penjualan tahunnya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat dari target dan pencapaian penjualan yang dicapai oleh perusahaan ini selama lima tahun terakhir.

Tabel 1. 2 Data Jumlah Target Penjualan Universal Photo Pekanbaru Lima Tahun

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Pencapaian (%)
2017	Rp.12.000.00	Rp.9.074.24	75,619

	0.000	6.173	%
2018	Rp.12.000.00 0.000	Rp.10.208.9 75.583	85,075 %
2019	Rp.12.000.00 0.000	Rp.12.494.3 01.646	104,119 %
2020	Rp.15.000.00 0.000	Rp.11.029.7 86.324	73,532 %
2021	Rp.15.000.00 0.000	Rp.11.042.4 86.167	73,617 %

Sumber : Universal Photo Pekanbaru

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat dari 5 tahun terakhir penjualan tidak mencapai target, penjualan cenderung mengalami penurunan. Dengan demikian, Universal Photo Pekanbaru perlu melakukan upaya agar tingkat penjualan dapat meningkat ditahun-tahun yang akan datang. Untuk menentukan upaya yang akan dilakukan, perlu kiranya mengetahui apa saja yang mempengaruhi turunnya tingkat penjualan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen adalah kualitas pelayanan. Bagi perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memasarkan produknya yaitu promo maka sangat penting untuk meningkatkan kepuasan konsumen.

Tabel 1.3 Peralatan di Universal Photo Pekanbaru

No	Lingkuangan perantara	UN Hangtuh	UN Panam
1	Pencahayaan/ Penerangan	Baik	Baik
2	Warna /Dekorasi	Cukup Baik	Baik
3	Udara /Pentilasi	Kurang Baik	Cukup Baik
4	Suara /Kebisingan	Kurang Baik	Cukup Baik

Sumber : Universal Photo Pekanbaru

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat peralatan yang ada pada Universal Photo Pekanbaru, namun ada beberapa komponen yang memiliki kualitas kurang baik seperti mesin cetak sepanduk dan mesin cetak seticker. Dengan demikian Universal Photo Pekanbaru perlu memperhatikan peralatan yang di gunakan oleh karyawan untuk menunjang hasil kerja yang maksimal.

Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik Perantara

No	Peralatan	UN Hangtuh	UN Panam	Kondisi
1	Kamera DSLR	1unit	4 unit	Baik
2	Mesin cetak foto EPSON	2unit	2unit	Baik
3	Mesin cetak spanduk	1unit	Tidak ada	Tidak baik
4	Computer	17 unit	8 unit	Sangat baik
5	Mesin cetak sticker	2 unit	Tidak ada	Tidak baik
6	Mesin cutting sticker	2unit	Tidak ada	Baik
7	Studio photo	1 studio	2studi	Baik
8	Lighting studio	1 set	3 set	Baik

Sumber : Universal Photo Pekanbaru

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat lingkungan perantara yang ada pada Universal Photo Pekanbaru, namun ada beberapa komponen yang memiliki kualitas kurang baik seperti udara dan suara. Dengan demikian Universal Photo Pekanbaru perlu memperhatikan lingkungan perantara yang di butuhkan oleh karyawan untuk menunjang hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan disajikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Universal Photo Pekanbaru mengenai lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan, Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSAL PHOTO PEKANBARU”**

Dukungan teoritis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja, lingkungan kerja yang kondusif pula akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja tertinggi menjadi dua (2) yakni:

a. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: berhubungan dengan karyawan (seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.

a. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan atau didefinisikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya Riniwati (2016). Dalam studi motivasi, David McClelland dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut : Need for Achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan upaya dan dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Need for Affiliation, yaitu kebutuhan berafiliasi yang merupakan dorongan untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. Need for Power, yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang mendorong untuk tercapainya otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.

b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis and Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013), mengatakan bahwa

terdapat 5 (lima) elemen indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu: Kuantitas dari hasil. Kualitas dari hasil. Ketepatan waktu dari hasil. Kehadiran. Kemampuan bekerja sama.

Pembahasan

Karakteristik Data Responden

Dalam penelitian ini responden yang menjadi sampel penelitian adalah Karyawan di Universal Photo Pekanbaru berjumlah 31 responden. Deskripsi data responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 1: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	21	68%
Perempuan	10	32%
Total	31	100%

Sumber : *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari jumlah responden 31 orang identitas jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 21 orang dengan persentase 68% sedangkan responden perempuan berjumlah 10 orang dengan persentase 32%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase 32%.

Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. 2: Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 21 Tahun	9	29%
21-30 Tahun	12	39%
31-40 Tahun	6	19%
41-50 tahun	3	10%
>50 tahun	1	3%
Total	31	100

Sumber : *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat usia responden di Universal Photo Pekanbaru yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 29% merupakan responden yang berusia < 21 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 39% merupakan responden yang berusia 21-30 tahun, kemudian sebanyak 6 orang atau sebesar 19% merupakan responden yang berusia 31-40 tahun, kemudian sebanyak 3 orang atau sebesar 10% merupakan responden berusia 41-50 tahun, dan kemudian sebanyak 1 orang atau sebesar 3% merupakan responden berusia >50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berusia 21-30 tahun.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 3: Responden Berdasarkan Pendidikan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	17	55%
DIPLOMA III	9	29%

S1	5	16%
Total	31	100%

Sumber : *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat pendidikan responden di Universal Photo Pekanbaru yaitu sebanyak 17 atau sebesar 55% merupakan responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 9 orang atau sebesar 29% merupakan responden dengan pendidikan Diploma III, sebanyak 5 orang atau sebesar 16% merupakan responden dengan pendidikan S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berpendidikan SMA/SMK.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut Masa Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 4: Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	10%
1-5 Tahun	14	45%
6-10 Tahun	9	29%
> 10 Tahun	5	16%
Total	31	100%

Sumber : *Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel dapat diketahui tingkat pendidikan responden di Universal Photo Pekanbaru yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 10% merupakan responden dengan masa kerja <1 tahun, sebanyak 14 orang atau sebesar 45% merupakan responden dengan masa kerja 1-5 tahun, sebanyak 9 orang atau sebesar 29% merupakan responden dengan masa kerja 6-10 tahun, sebanyak 5 orang atau sebesar 16% merupakan responden dengan masa kerja >10 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang masa kerja 1-5 tahun.

Lingkungan Lingkungan

Tanggapan responden adalah 32 (25,81%) responden berada pada kategori sangat setuju, 61 (49,19%) responden berada pada kategori setuju, 23 (18,55%) responden berada pada kategori cukup setuju, 7 (5,65%) responden berada pada kategori tidak setuju, 1 (0,81%) berada pada kategori sangat tidak setuju jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,94. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel Lingkungan adalah setuju.

Variabel Kinerja

Tanggapan responden adalah 35 (22,58%) responden berada pada kategori sangat setuju, 80 (51,61%) responden berada pada kategori setuju, 35 (22,58%) responden berada pada kategori cukup setuju, 5 (3,23%) responden berada pada kategori tidak setuju, sedangkan kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,94. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel Kinerja adalah setuju.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan terhadap Kinerja di Universal Photo Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan terhadap Kinerja di Universal Photo Pekanbaru. terbukti valid dan reliabel.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil penelitian Lingkungan terhadap Kinerja di Universal Photo Pekanbaru berdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil

· **CORRESPONDING AUTHOR.** Email: dessyandriani@yahoo.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.

3. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung (15.527) > ttabel (2,045) yang berarti variabel Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di Universal Photo Pekanbaru.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R²) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan memberikan pengaruh sebesar 89,3% terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian, misal : gaya kepemimpinan, motivasi, dll.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat penulis berikan dalam hal memberikan kepuasan mahasiswa yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk meningkatkan dan menciptakan kenyamanan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Bagi perusahaan meningkatkan kualitas udara untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja di dalam ruangan.
3. Bagi perusahaan memperhatikan suara/kebisingan di dalam ruangan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Bagi akademik hendaknya menambah referensi kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
5. Bagi peneliti selanjutnya, jumlah sampel dapat diperluas lagi agar dapat digeneralisasi dengan lingkungan yang lebih luas serta untuk mengembangkan variabel-variabel yang mempengaruhi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler G. 2016. Human Resource Development. Pretice-Hall, Inc, A Simon dan Schuster Company. Alih Bahasa Benyamin Molan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Cetakan Kedua. Jakarta : Prenhallindo
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Penulisan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Penulisan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : ALFABETA
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rinaldi Sudrajat, 104010121 (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa Cake And Bakery
- A.Azis, (2016). "Pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten konawe utara". Jurnal manajemen ss, NO.1, Mei 2016
- Chalif Ahmad Saputra (2020) . " Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap roduktivitas Kerja KARYAWAN" Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pks (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu

· **CORRESPONDING AUTHOR.** Email: dessyandriani@yahoo.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

- Rizaldi, Donny Adhita (2019). “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Reward terhadap Kinerja Karyawan” CV. Dwi Jaya Aluminium. Sidoarjo
- Nitisemito dalam Nuraini 2013:97 pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PTMigas pagai lumber
- Sedarmayanti (dalam Pratama, 2014:19) pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja transmigrasi dan sosial kota Cimahi
- Irham Fahmi, (2016:127) Analisa Rasio Likuiditas Dalam Mengukur Kinerja Keuangan PT. Mustika Ratu, Tbk (Tahun 2010-2016) .
- Sinambela, (2017:48) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada btm amanah bina insan bangunrejo tahun 2019
- Mathis Dan Jackson Dalam Priansa (2017:50) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Btm Amanah Bina Insan Bangunrejo
- Suharsimi Arikunto, (2015) Pengaruh komunikasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA