

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) Kabupaten Bandung

## The Influence of Work Motivation and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Geo Dipa Energi (Patuha Unit) Bandung Regency

Dominicus Calvin Parulian Manihuruk<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, paruliann@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, saragih@telkomuniversity.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the effect of work motivation and the physical work environment on employee performance at PT Geo Dipa Energi (Patuha Unit) both partially and simultaneously, as well as to find out how work motivation, physical work environment and employee performance at PT Geo Dipa Energi (Patuha Unit). The primary data obtained were 85 respondents who were employees of PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) Bandung Regency by sampling using the saturated sampling method. Based on the analysis results, it shows that work motivation is included in the good category, the physical work environment is included in the good category and employee performance is included in the good category. The results of hypothesis testing show that work motivation and the physical work environment have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.*

*Keywords-work motivation, physical work environment, employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) baik secara parsial maupun simultan, juga untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha). Data primer yang diperoleh merupakan 85 responden yang merupakan karyawan PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) Kabupaten Bandung dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori baik, lingkungan kerja fisik termasuk pada kategori baik dan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci-motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan

### I. PENDAHULUAN

Menurut Harefa & Harmoko, (2021:144) *geothermal* merupakan potensi energi yang ramah lingkungan dan merupakan energi primer yang dapat diandalkan dikarenakan siklus pemanfaatannya yang sangat lama. *Geothermal* energi di Indonesia merupakan cadangan terbesar kedua di dunia. Tantangan dalam pemanfaatan *geothermal* juga sangat besar. Nilai investasi yang sangat besar diawal dan tingkat resiko investasi yang sangat besar membuat investor mengkaji kembali secara matang untuk berinvestasi di sektor ini.

Di zaman yang serba cepat saat ini, banyak aspek kehidupan yang berubah dengan cepat. Begitu pula dengan perusahaan, menjadi sangat penting untuk mengikuti perkembangan zaman. Khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang energi terbarukan yang menjadi alternatif baru setelah energi tak terbarukan menjadi tidak efektif.

Pada dasarnya perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengelola aset dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia menjadi titik tumpu suatu perusahaan. Dimana sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia sendiri menjadi aspek yang paling penting diantara aspek lainnya dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat krusial, karena apabila tidak dilakukan manajemen yang baik akan membuat perusahaan menjadi sulit berkembang dan mencapai target yang sudah dibuat sebelumnya.

Penilaian sendiri terbagi atas tiga bagian yaitu *performance program*, penilaian sikap kerja, dan kehadiran. *Performance program* memiliki persentase paling besar yaitu 60 %. Karena setiap individu dinilai performanya pada melakukan pekerjaan di perusahaan. Ini merupakan penilaian paling penting karena menyangkut KPI karyawan. Evaluasi akhir tahun menjadi sangat penting untuk melihat perkembangan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Berikutnya penilaian sikap kerja sebesar 30%. Sikap kerja juga sangat penting apalagi menyangkut *attitude* setiap karyawan baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan. Kehadiran persentasenya sebesar 10 %. Kehadiran tetap sangat penting untuk melihat motivasi kerja karyawan PT Geo Dipa Energi.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki keterikatan terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak pada perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan penelitian lebih dalam tentang **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Geo Dipa Energi (Unit Patuha) Kabupaten Bandung"**

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Eri (2019:956) adalah suatu bidang yang berfokus dalam menganalisis kaitan dan peran manusia di dalam suatu lingkup organisasi. Sedangkan menurut Supriadi et al., (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

### B. Kinerja Karyawan

Menurut Siti Nur Aisah (2020:69), kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Menurut Bangun dalam Safitri (2019:244) mengatakan "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)."  
Indikator kinerja meliputi *quantity* (jumlah pekerjaan), *quality* (kualitas pekerjaan), *precision time* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *team work* (kemampuan kerjasama). Menurut Wibowo et al., (2022:44) kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

### C. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan & Silvy dalam Jufrizen (2021:38), motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Menurut Daulay & Hikmah (2020:15) motivasi merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sinungan dalam Daulay & Hikmah, (2020:15) menyatakan bahwa sikap mental manusia yang memberikan energy atau dorongan untuk melakukan perilaku yang lebih baik guna mencapai keinginan dan kebutuhan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Menurut Andika Rindi (2019:189) menyebutkan perusahaan tidak menekan karyawan untuk pegawai agar mampu saja, tetapi yang terpenting adalah bagaimana supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

### D. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Wowo Sunaryo dalam Nurdin & Djuhartono (2021:47), lingkungan kerja adalah mengenai kondisi tempat kerja seperti pengaturan pencahayaan, pengaturan ventilasi udara, dan faktor yang mempengaruhi fisik kerja, seperti kebisingan, getara, temperatur, dan limbah cair kimia. Menurut Edi Sutrisno dalam Nurdin & Djuhartono (2021:46) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga dalam hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

#### E. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan dari penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian yang dimiliki oleh Jufrizen (2021) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil tersebut berarti bahwa :

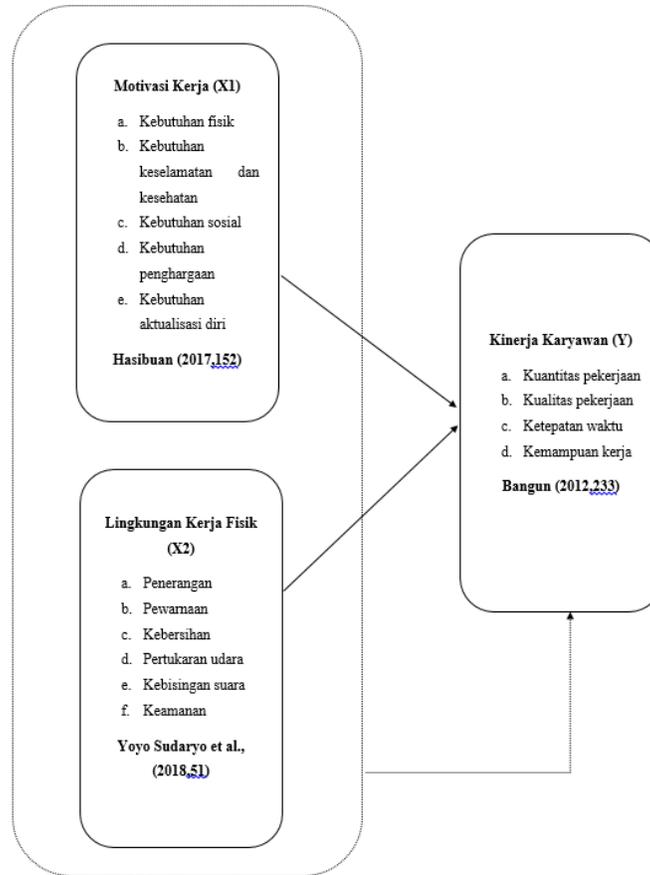
1. Nilai yang positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat
2. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa motivasi kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya diperkuat dengan penelitian sebelumnya milik Hustia (2020) Hasil uji hipotesis secara individual menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Melalui penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, (2021) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Maka, berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian terdahulu di atas, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### F. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Panjaitan (2017) lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rianda & Winarno (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diketahui, dihasilkan nilai thitung 2,349 > ttabel 1,677 dengan tingkat signifikansi  $0,023 < 0,05$ . Melalui penelitian yang dilakukan oleh Rastana et al., (2021) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Atas perolehan itu maka diketahui  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga konklusinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### G. Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan Penulis (2024)

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT Geo Dipa Energi sebanyak 85 orang. Kuesioner ini menggunakan skala ordinal sebagai skala pengukurannya. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil kombinasi antara pendekatan metodologi probabilitas dan metode simple random sampling. Pendekatan ini memungkinkan pengambilan sampel secara acak tanpa memperhitungkan stratifikasi dalam populasi, sehingga setiap elemen populasi memiliki peluang yang setara untuk dipilih. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk generalisasi hasil ke seluruh populasi. Adapun analisis data melibatkan beberapa pendekatan, termasuk analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum, regresi linier berganda untuk mengevaluasi hubungan variabel, uji t (parsial) untuk signifikansi pengaruh variabel individu, uji F (simultan) untuk keseluruhan model regresi, dan koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi data. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, penelitian ini tidak hanya memberikan dasar yang kuat dalam pengambilan sampel, tetapi juga memastikan analisis data yang mendalam untuk memberikan wawasan yang signifikan terhadap fenomena yang diteliti.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan 85 responden sehingga mendapat gambaran mengenai variabel independen (X) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Dari analisis deskriptif berikut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai persentase sebesar 81,8% masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) sudah berjalan dengan baik.
2. Pada variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai persentase sebesar 82,8% masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang berada di PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) terawat dengan baik.
3. Pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai persentase sebesar 83% masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pada karyawan PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) sudah berjalan dengan baik

#### B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan partisipan sebanyak 85 responden. Dalam proses pengujian regresi, digunakan perangkat lunak SPSS 23 untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mampu mengubah variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji:

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.013	.243		12.373	.000		
	X1	.087	.042	.209	2.074	.041	.945	1.059
	X2	.193	.052	.371	3.685	.000	.945	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis

Maka dapat persamaan yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) yaitu 3,013 artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik bernilai 0 maka, kinerja karyawan akan bernilai 3,013.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai positif yaitu 0,087. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja meningkat sebesar setiap satu satuan, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,087 dari motivasi kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai positif yaitu 0,193. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja meningkat sebesar setiap satu satuan, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,193 dari lingkungan kerja fisik.

semakin tinggi, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) Kabupaten Bandung.

#### C. Uji T

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk menilai dampak variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan terhadap variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Dalam rangka pengujian tersebut, hipotesis penelitian telah ditetapkan terlebih dahulu, Pada pengujian hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1.  $H0_a$  = Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.  $H1_a$  = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3.  $H0_b$  = Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.  $H1_b$  = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung (2,074) > nilai t tabel (1,989) dan tingkat signifikansi sebesar  $0,041 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai t hitung (3,685) > nilai t tabel (1,989) dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Uji f

Pengujian hipotesis secara bersamaan atau Uji F dilakukan untuk mengevaluasi dampak secara bersama-sama dari variabel independen, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hipotesis yang akan dievaluasi secara bersamaan tersebut akan diuji menggunakan Uji F. Dalam penelitian ini menggunakan Anova untuk uji F.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.912	2	33.456	11.936	.000 <sup>b</sup>
	Residual	229.839	82	2.803		
	Total	296.751	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan Penulis (2024)

E. Koefisien Determinasi

Penggunaan uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat memberikan penjelasan dan mempengaruhi variasi pada variabel dependen.

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 <sup>a</sup>	.225	.207	1.674

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis (2024)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 22,5% dari data yang ada, 77,5% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil temuan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Responden PT Geo Dipa Energi menunjukkan motivasi kerja yang tinggi pada saat bekerja. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara signifikan. Ini serupa dengan hasil penelitian Nur & Syahida (2018) dengan hasil lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Caissar et al., (2022) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) Kabupaten Bandung kepada 85 responden dengan 30 soal pernyataan yang telah dirumuskan sebelumnya dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif, motivasi kerja pada PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) termasuk dalam kategori baik
3. Berdasarkan analisis deskriptif, lingkungan kerja fisik pada PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) termasuk dalam kategori baik
4. Berdasarkan analisis deskriptif, kinerja karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) termasuk dalam kategori baik

### B. Saran

#### 1. Saran Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian pada PT Geo Dipa Energi (Unit Patuha) terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memaparkan beberapa saran yang bisa digunakan sebagai solusi untuk perusahaan sebagai berikut :
- b. Berdasarkan analisis dari variabel kinerja karyawan dengan dimensi yang skor total paling rendah yaitu kuantitas pekerjaan dan indikator paling rendah adalah “Pekerjaan yang diberikan adil”. Penulis menyarankan agar perusahaan membuat jobdesc sesuai dengan kemampuan masing-masing individu. Untuk mencegah terjadinya konflik antar karyawan.
- c. Berdasarkan analisis dari variabel motivasi kerja dengan dimensi yang skor total paling rendah yaitu kebutuhan sosial dan indikator paling rendah adalah “Karyawan memiliki hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja”. Penulis menyarankan agar perusahaan membuat relasi antar karyawan lebih baik supaya tetap kompak dan menjadi pemacu satu sama lain
- d. Berdasarkan analisis dari variabel lingkungan kerja fisik dengan dimensi yang skor total paling rendah yaitu penerangan dan indikator paling rendah adalah “Penerangan di lingkungan kerja memadai”. Penulis menyarankan agar perusahaan memperhatikan dengan detail penerangan ataupun pencahayaan yang masuk ke ruangan kerja supaya lebih baik dan tidak menghambat karyawan dalam bekerja.
- e. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

#### 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda selain yang dilakukan penulis seperti, lingkungan kerja non fisik, pelatihan, dan stres kerja. Peneliti selanjutnya juga bisa melakukan penelitian dengan objek yang berbeda sebagai perbandingan.

## REFERENSI

- Harefa, J. C., & Harmoko, U. (2021). Maksimalkan Potensi Geothermal dengan Pembentukan Holding BUMN Geothermal. *Jurnal Energi Baru Dan Terbarukan*, 2(3), 144–153. <https://doi.org/10.14710/jebt.2021.11074>
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962
- Adamy, M., Catio, M., Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.

<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABET

