
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA BOYOLALI

Yernijati Gea¹⁾, Listyowati Puji Rahayu²⁾, Unna Ria Safitri³⁾, Alean Kistiani Hegy Suryana⁴⁾

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No. 405 Winong Boyolali ¹⁾²⁾³⁾⁴⁾

Email: yerni180895@gmail.com¹⁾, listyowatipujirahayu120@gmail.com²⁾, unnaria68@gmail.com³⁾, alean.kistiani@gmail.com⁴⁾

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 100 orang, dengan metode purposive sampling. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil Uji t menunjukkan nilai $0,955 > 0,05$ bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali. Hasil Uji t variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai $0,002 < 0,05$ secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali. Hasil Uji t variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali. Hasil Uji F menunjukkan nilai $0,000 > 0,05$ artinya lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja (Y).

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of work environment, motivation and work discipline on employee productivity at PT. Adyamas Indonesia Boyolali Squirrel. The sample in this study is 100 employees, with a purposive sampling method. The data in this study used primary data obtained from the distribution of questionnaires to employees, while the data analysis method used multiple regression analysis. The results of the t-test showed a value of $0.955 > 0.05$ that the work environment variable (X1) partially had a positive and insignificant effect on the work productivity of employees of PT. Adyamas Indonesia Boyolali Squirrel. The results of the t-test of the work motivation variable (X2) showed that the value of $0.002 < 0.05$ partially had no effect on the work productivity of employees of PT. Adyamas Indonesia Boyolali Squirrel. The results of the t-test of the work discipline variable (X3) showed a value of $0.000 < 0.05$ that work discipline partially had no effect on the work productivity of employees of PT. Adyamas Indonesia Boyolali Squirrel. The results of the F test showed a value of $0.000 > 0.05$, meaning that the work environment (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) together affect work productivity (Y).

Keywords: *Work Environment, Work Motivation and Work Discipline, Work Productivity.*

Pendahuluan

Setiap kegiatan bisnis perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Bahkan di era globalisasi, sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama dan landasan bagi kelangsungan bisnis. Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana yang modern. Karena sulitnya mendapatkan pekerjaan yang membutuhkan kerja yang baik dan kompetensi karena persaingan yang sangat ketat. Ini dapat dicapai dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk memastikan kinerja karyawan yang tinggi dan keunggulan kompetitif. Karyawan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan lebih termotivasi untuk bekerja jika kinerjanya tinggi. Lingkungan kerja yang produktif dapat mendorong karyawan untuk menerapkan ide-ide mereka, memacu antusiasme mereka terhadap pekerjaan mereka, dan meningkatkan produktivitas. Motivasi karyawan untuk bekerja akan meningkat dalam lingkungan yang kondusif untuk kinerja. Suasana yang menyenangkan pada saat pelaksanaan akan membuat karyawan merasa bahagia saat berada di dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena organisasi memerlukan disiplin untuk mencegah terjadinya kelalaian dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan menurut dengan kewajiban yang telah ditetapkan kepadanya disebut sebagai efisiensi kerja.

Motivasi merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sebagai akibat dari perilaku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja. Apa pun yang menginspirasi orang untuk bekerja dianggap sebagai motivasi kerja. Akibatnya, motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja karena individu yang termotivasi akan bekerja keras dan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Setiap bisnis senantiasa berupaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Silitonga (2020), Lingkungan kerja adalah wilayah atau tempat dimana seseorang bekerja dengan keseluruhan kegiatan maupun hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja dan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) lingkungan kerja dalam sebuah organisasi yang merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karena terhadap karyawan secara langsung lingkungan kerja memiliki dampak dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

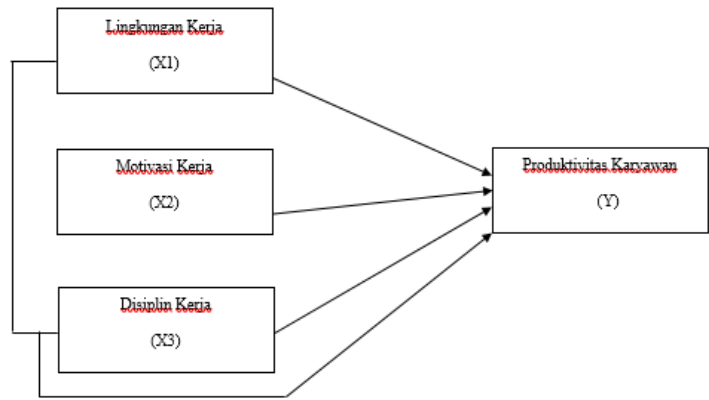
Motivasi Kerja

Menurut Ariyanto & Sulistyorini (2020), motivasi diartikan kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang mencapai tujuan yang sudah diterapkan sebelumnya, motivasi sebagai proses mencoba mempengaruhi orang, atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumarno & Octaviana (2019), mengemukakan Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kenyamanan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dengan alasan atau usaha tertentu disebut motivasi. Kenyamanan ini bisa muncul baik secara sengaja maupun tidak sadar dapat membuat seseorang atau kelompok tertentu berbuat sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang ideal atau mendapatkan kepuasan dengan kegiatannya.

Disiplin Kerja

Menurut (Agussalim & Mappatempo, 2019:63) Disiplin kerja ialah arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik maka untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja Sehingga keberhasilan atau kegagalan organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor dimana salah satunya yaitu disiplin kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar. 1 Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Menurut Wati (2018:5) Menurut definisinya, metode penelitian adalah prosedur ilmiah untuk memperoleh data guna keperluan penelitian. Selain memperluas pengetahuan seseorang, penelitian adalah upaya metodis dan terorganisir untuk menyelidiki pertanyaan spesifik yang membutuhkan jawaban.

Pembahasan ini menguji dua variabel antara lain variabel independen dan dependen. X1 (lingkungan kerja), X2 (motivasi kerja) X3 (disiplin kerja) merupakan variabel independent namun variabel Y (produktivitas kerja) ialah variabel dependen.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi yang akan menjadi fokus penelitian harus diidentifikasi dan ditetapkan terlebih dahulu sebelum metode survei ini dapat digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi: objek atau subjek yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian dibuang pada akhirnya jumlah semua unit analisi yang diteliti yang memiliki kuantitas (jumlah) maupun karakteristik tertentu yang akan diterapkan peneliti untuk dibahas Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia yang berjumlah 1000.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu Teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Artinya pengambilan sampel di dasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 100 karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Menurut Seng Hansen (2019), Data subyektif seperti pendapat, sikap, dan tindakan narasumber terkait dengan fenomena yang diteliti dapat dikumpulkan melalui penggunaan teknik wawancara. Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian, penulis melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan keterangan yang diperlukan

Kuesioner

Tersiana (2018:87) mengungkapkan “Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis diminta dari responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan disusun sesuai dengan variabel

operasional yang telah disiapkan sebelumnya. score penilaian menggunakan skala *likert* dengan range penilaian 1-5.

Teknik Analisis Data

Yang digunakan dalam penelitian ini ialah, program SPSS2023 untuk melakukan analisis regresi linier berganda pada data. Dengan tujuan untuk mendapatkan hasil Pengaruh X1 (lingkungan kerja), X2 (motivasi kerja) dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) karyawan.

Uji Validitas

Pendapat Juliandi et al didalam Siregar T Nanda (2021) suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrument dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas sig & lt; = 0,05.
2. Suatu item instrument dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas sig & gt; = 0,05.

Uji Realibilitas

Menurut Juliandi et al didalam Siregar T Nanda (2021) ketentuan apakah suatu butir instrument memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) > 0,6.

Analisi Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2018) Menyatakan Regresi linear Untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dipengaruhi variabel bebas, beberapa digunakan. Persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Penguji parsial dilakukan agar mengetahui apakah Variabel terikat (Y) dipengaruhi positif serta signifikan terhadap variabel bebas (X) secara individual atau parsial (Sugiyono,2018).

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji terukur F pada dasarnya menunjukkan apakah setiap faktor independent yang dimasukkan untuk model bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Pendapat Gun Mardiatmoko (2020).

Koefisien Determinasi R²

Tujuan dari koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Perwakilan yang menyampaikan pendapat dalam kajian ini adalah 100 pekerja. Selain hal lainnya, 55% pria dan 45% wanita. Dengan tipikal usia di bawah 20 tahun 30%, usia 21-30 tahun 54% dan 31-40 tahun 16%.

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada indikator pernyataan, variabel X1 (lingkungan kerja) memiliki korelasi sebesar 0,662, X2 memiliki korelasi sebesar 0,662, X3 memiliki korelasi sebesar 0,722, dan variabel Y (produktivitas kerja) memiliki korelasi sebesar 0,757. Karena nilai korelasi (r) atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat valid.

Variabel Alpha Cronbach X1 (lingkungan kerja) (0,923), X2 (motivasi kerja) 0,906, X3 (disiplin kerja) 0,905, dan Y (produktivitas kerja) 0,931 dimana nilai ini lebih besar dari 0,6 maka kesimpulan dapat ditarik semua item variabel tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji-t (Parsial)

Tabel 1. Koefisien Regresi Linear Berganda Dan Penemuan Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,116	3,640		3,878	,000
1 X1	-,004	,063	-,005	-,057	,955
X2	,317	,098	,350	3,248	,002
X3	,465	,101	,501	4,627	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2023

Dibawah ini adalah hasil uji analisis.

- Variabel Independen (X1)**
Berdasarkan penelitian diketahui bahwa Ho diterima dan Ha ditolak ($0,955 > 0,05$), menunjukkan Ho di tolak dan Ha di terima bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.
- Variabel Independen (X2)**
Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka Ho di terima dan Ha di tolak., bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.
- Varibel independent (X3)**
Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Ho di terima dan Ha di tolak., bahwa variabel disiplin kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.

Uji-F (Simultan)

**Tabel 2. Penemuan Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2475,803	3	825,268	58,719	,000 ^b
Residual	1335,187	95	14,055		
Total	3810,990	98			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS, 2023

Bila dilihat dari table Uji F, diketahui bahwa bernilai 0,000. Kemudian, nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 Dengan istilah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan secara Bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Determinasi R²

Tabel 3. Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 ^a	,650	,639	3,74895	1,677

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS, 2023

Tabel yang terhubung menunjukkan bahwa nilai adjusted R-Square adalah 0,650, ini berarti bahwa 65,0% variasi efisiensi kerja dipengaruhi oleh faktor variabel X1, variabel X2 dan variabel X3. Sisa 37,5% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam ulasan ini.

Pembahasan

Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y

Hasil pengujian pertama ini menunjukkan bahwa variabel X1 (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Dapat dilihat pada nilai data signifikan penelitian 0,955 lebih besar dari 0,05. Hipotesis X1 mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan pada variabel Y.

Hasil ini mendukung penemuan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong dan Genita G. Lumintang, 2022) yang membuktikan jika lingkungan kerja tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis pertama diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwa variabel independent X1 tidak dipengaruhi secara signifikan pada variabel dependent Y di PT. Adyamas Tupai Indonesia Data efisiensi menunjukkan

bahwa hasil produktivitas rata-rata per bulan bervariasi, namun jika produktivitas terus meningkat, hal ini menunjukkan bahwa efisiensi tidak mengalami penurunan.

Hal itu terlihat pada kaitan di bawah kemampuan kinerja PT.Tupai selama setengah tahun terakhir tahun 2023.

Tabel.4 Data Efisiensi PT.Tupai Adyamas Indonesia.

EFISIENSI PER BULAN PRODUK PT.TUPAI ADYAMAS INDONESIA						
MONTH	MAN POWER	TARGET	OUTPUT SEWING	OUTPUT QC	DEFFECT ENDLINE	% EFFISIENSI
Jan-23	8873	207,656	81,575	84,021	32%	40%
Feb-23	7125	187,459	82,191	83,475	26%	38%
Mar-23	4082	109,720	55,989	58,551	22%	45%
Apr-23	2962	68,791	35,436	37,061	21%	50%
May-23	5213	131,656	82,071	82,595	20%	56%
Jun-23	3093	66,373	45,902	45,471	23%	58%

Data di atas menunjukkan bahwa di dalam perusahaan PT. Tupai Adyamas Indonesia lingkungan kerja tidak mempengaruhi efisiensi dalam produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan hasil produksi semakin meningkat. Sehingga PT.Tupai Adyamas Indonesia dapat mengambil kesimpulan dari penelitian ini mampu meningkatkan produktivitas dengan tidak dipengaruhi lingkungan kerja secara signifikan dengan pembuktian produk yang semakin meningkat tiap bulannya pada tabel efisiensi diatas. Hal ini diakibatkan oleh support, kepemimpinan yang baik, kompensasi dan sebagainya.

Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y

Nilai signifikansi penelitian adalah $0,02 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan Hipotesis kedua diuji, dan hasilnya menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi secara positif oleh variabel X2. Jika motivasi kerja karyawan lebih diperhatikan dengan baik lagi, maka produktivitas kerja mengalami peningkatan yang maksimal.

Hasil ini mendukung penemuan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Waseso Segoro & Wiwin Kusuma Pratiwi, 2021) yang membuktikan jika motivasi memiliki pengaruh yang signifikan serta positif pada variabel Y (produktivitas kerja).

Pengaruh Variabel X3 Terhadap Variabel Y

Tingkat signifikansi penelitian adalah $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa efisiensi pekerja jelas dan pada dasarnya terpengaruh oleh variabel disiplin kerja (X3). Nilai test SPSS menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja PT.Tupai Adyamas Indonesia. Jika disiplin kerja karyawan lebih diperhatikan dengan baik lagi, maka produktivitas kerja mengalami peningkatan yang maksimal.

Hasil ini mendukung penemuan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Agung Prawoto & Wachid Hasyim, 2022) yang membuktikan jika disiplin kerja memiliki dampak maupun dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y

Pengujian yang dilakukan X1 (lingkungan kerja), X2 (motivasi kerja) X3 (Disiplin kerja) dengan serentak terhadap variabel Y (produktivitas kerja) dengan signifikan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,005 semuanya memiliki pengaruh. Berdasarkan nilai signifikan di atas, produktivitas kerja dipengaruhi secara simultan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Produktivitas kerja akan meningkat jika ketiga variabel bebas tersebut di atas diperhitungkan bagi karyawan.

Penutup

Kesimpulan

1. Menurut beberapa hasil analisis data secara parsial hasilnya adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ini bisa didapatkan pada tingkat signifikansi (X1) sama dengan 0,955 yang berarti lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dengan asumsi Lingkungan Kerja (X1) memiliki dampak positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent ditolak dan tidak terbukti.
2. Menurut beberapa hasil analisis data secara parsial hasilnya adalah Variabel Motivasi Kerja (X2) berdampak pada efisiensi kerja. Ini dapat diperoleh pada tingkat kepentingan (X2) setara dengan 0,02, dan itu berarti nilai lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, X2 memiliki pengaruh positif dan dampak pada variabel dependent diterima dan terbukti.
3. Menurut beberapa hasil analisis data secara parsial hasilnya adalah variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ini bisa didapatkan pada tingkat signifikansi (X3) sama dengan 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Sehingga dengan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent diterima dan terbukti.
4. Dari hasil analisis data menggunakan cara simultan mendapatkan variabel X1, X2, X3 berkesimpulan bahwa variabel independent secara Bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen Y adalah 0,000 yang artinya signifikannya kurang dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran dibawah ini:

1. Walaupun lingkungan kerja tidak berdampak positive secara mutlak pada produktivitas namun adakalanya perusahaan lebih berinisiatif dalam memerhatikan kesejahteraan karyawan tersebut.
2. Pimpinan setiap bagian agar lebih memerhatikan fasilitas yang ada disekitar kerja supaya selalu terawat. Pimpinan Perusahaan PT.Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali di Boyolali diusulkan supaya lebih memerhatikan disiplin kerja terhadap karyawan, supaya semua karyawan mematuhi peraturan terutama dalam hal jam masuk dan pulang kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariyanto A. dan Sulistyorini. 2020. "Konsep Motivasi Dasar Dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* Vol. 4 No. 2, 1-12.
- [2] April dan Marnala J. Hutajulu. 2020. "Analisa Metode Webqual 4.0 Dan Importance-Performance Analysis (IPA) Pada Kualitas Situs Detik.Com." *Jurnal Ilmiah Merpati (Menara Penelitian Akademika Teknologi Informasi)* Vol. 8 No. 1, 34-45
- [3] Astuti, Noormailida. 2022. *Komunikasi SBAR Dalam Pelayanan Keperawatan. Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management*
- [4] Danuri and Siti Maisaroh. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta. Samudra Biru
- [5] Fadude, Fikri D. dan Hendra N. Tawas. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.7 No. 1, 31-40.

-
- [6] Kasnu Sunggono. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV.literasi Nusantara Abadi
- [7] Mardiatmoko, Gun. 2020. “*Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda.*” BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan Vol. 14 No. 3, 333–342.
- [8] Manihuruk, P Candra. 2020. “*Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*” Vol. 3 No. 1, 1–94
- [9] Purba, Sukarman dan Triono. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori*. Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi
- [10] Pranatawijaya, Viktor dan Widiatry. 2019. “*Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online.*” Jurnal Sains dan Informatika Vol. 5 No. 2, 128–137.
- [11] Sudarmanto, Eko. 2021. *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- [12] Suprayitno dan Wicaksono. 2023. *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia
- [13] Silitonga, E.S. 2020.”*Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*”. Yogyakarta. Media Pustaka
- [14] Siregar, T. N. 2021. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan*” Jurnal Ecogen Vol.1 No. 4, 1–64
- [15] Warongan, C.U. Brenda and Lucky O.H Dotulong. 2022. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon.*” Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1, 963–9