

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. LEPEN
KENCANA UTAMA DI SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK)**



Disusun Oleh :

EGIA OKTA SYAFITRI
NPM: 181000461201030

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2022**

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. LEPEN KENCANA UTAMA DI SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK)

EGIA OKTA SYAFITRI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lepen Kencana Utama. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Lepen Kencana Utama yang berjumlah 46 orang. Dengan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket/kuesioner.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan $Y = 17,776 + 0,255X_1 + 0,233X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel X1 Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 2,158 > t_{tabel} 2,017$ dan $sig 0,037 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel X2 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai diketahui $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,017$ dan $sig 0,026 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari uji f yang dilakukan didapatkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan $f_{hitung} 5,853 > f_{tabel} 3,214$ dan signifikansi ($0,006 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari Uji Determinasi nilai R Square sebesar 0,214. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 21,4%, sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF PT. LEPEN KENCANA UTAMA IN SAOK LAWEH, SOLOK REGENCY)

**EGIA OKTA SYAFITRI
UNIVERSITY OF MUHAMMAD YAMIN MAHAPUTRA**

This research was conducted at PT. Main Kencana Lepen. The purpose of this research is to find out how much influence Individual Characteristics and Work Environment have on Employee Performance. In this study, the population is employees of PT. Lepen Kencana Utama totaling 46 people. With this type of quantitative research and sampling technique using the total sampling method. The data collection technique used is by using a questionnaire/questionnaire.

Based on multiple linear regression analysis of Individual Characteristics and Work Environment variables affect Employee Performance $Y = 17.776 + 0.255X1 + 0.233X2 + e$. From the t-test, it was found that the variable X1 individual characteristics had a significant effect on employee performance with tcount 2.158 > ttable 2.017 and sig 0.037 < 0.05. Then Ha is accepted and H0 is rejected. Variable X2 Work Environment has a significant effect on employee performance, the value is known to be tcount 2.313 > ttable 2.017 and sig 0.026 < 0.05. Then Ha is accepted and H0 is rejected. From the f test conducted, it was found that the individual characteristics and work environment have a simultaneous effect on employee performance with fcount 5.853 > ftable 3.214 and significance (0.006 < 0.05). Then Ha is accepted and H0 is rejected. From the Determination Test the R Square value is 0.214. This means that the effect of the independent variable on the dependent variable is 21.4%, while the remaining 78.6% is influenced by other variables.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka agar organisasi dapat tetap eksistensi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang bermacam-macam antara yang satu dengan yang lainnya (Desyinta et al., 2019).

Sumber daya manusia dalam suatu usaha atau perusahaan harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, di mana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk yang dibuat. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya dari karakteristik tersendiri masing-masing individu yang dimiliki karyawan.

Perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya karyawan dalam membantu, karena tenaga kerja manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan oleh latar belakang pendidikan, keterampilan, perilaku dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang

dengan tenaga kerja yang tepat maka kemungkinan besar sasaran perusahaan tidak akan tercapai.

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai (Mahayanti & Sriathi, 2017).

Individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik).

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dari pada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan (Chairy, 2017).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya

untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Chairy, 2017).

Lingkungan kerja juga mendukung tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan yang baik dan memuaskan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi semakin kompak, bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Suatu unsur yang tidak dapat dipisah dari lembaga organisasi, yang mana baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja pada dasarnya merupakan prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugasnya adalah pengertian dari kinerja (Fadly et al., 2021).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu. Hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut disebut sebagai kinerja (Asnawi, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisah dari lembaga organisasi, yang mana baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja pada dasarnya merupakan prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugasnya (Fadly et al., 2021)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Rahadi, 2013).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari karyawan itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang migas. SPPBE merupakan mitra PT. Pertamina dalam melakukan pendistribusian elpiji. SPPBE bertugas untuk melakukan pengisian ulang tabung elpiji dan pengangkutan bahan baku dari Depot elpiji ke SPPBE. Pada tahun 2007 pemerintah melakukan konversi minyak tanah ke elpiji 3kg untuk memberikan penghematan pada subsidi negara. Adanya konversi ini maka menyebabkan pengguna elpiji akan meningkat, maka perlu

dibangun SPPBE untuk mensukseskan program konversi ini dan meningkatkan kapasitas penjualan elpiji.

PT. Lepen Kencana Utama merupakan Perseroan Terbatas yang didirikan pada tahun 1978 dengan fokus pada rekayasa konstruksi. PT. Lepen Kencana Utama adalah salah satu perusahaan perintis dalam pengolahan air, termasuk pasokan air dan instalasi, instalasi dan rehabilitasi jaringan distribusi dan pengolahan air limbah. Hal ini terlibat pada semua tahap pengembangan pengolahan air, mulai dari desain, teknik dan pemeliharaan. Perusahaan bertujuan untuk memberikan kualitas sebagai prioritas kepada pelanggan kami. Kami terus meningkatkan pengalaman kami, keahlian, memanfaatkan teknologi canggih yang efisien dengan beberapa keuntungan, didukung oleh peralatan industri, aliansi kuat dan kemitraan. Sampai sekarang kami mengembangkan lebih dari 100 unit kapasitas yang berada di seluruh Indonesia, baik untuk pemerintah dan sektor swasta. Salah satu cabangnya adalah Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji di Kabupaten Solok.

PT. Lepen Kencana Utama telah mengoperasikan Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji di Saok Laweh, Kabupaten Solok Sumatera Barat dengan kapasitas 50 ton perhari.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis dari objek penelitian di temui permasalahan; PT. Lepen Kencana Utama merupakan perusahaan yang menyediakan pengisian dan pengangkutan bulk elpiji, agar tercapainya standar pengisian dan pengangkutan bulk elpiji ke agen-agen resmi yang ada di daerah Sumatera Barat, karakteristik individu dari faktor usia di duga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena di duga karyawan yang masih berusia

muda (30 tahun ke atas) di duga masih banyak santai dalam bekerja, lalai, dan acuh terhadap tanggung jawab sehingga di duga hasil pekerjaannya tidak mencapai target perusahaan. Lingkungan kerja dari faktor sirkulasi udara di duga kurang bagus dan hubungan kerja sesama karyawan di duga kurang harmonis sehingga di duga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kurang nyaman, tidak fokus, dan kurang ada nya kekompakan dilingkungan kerja dalam menyelesaikan target pekerjaan untuk memenuhi standar permintaan yang telah dijanjikan sesuai standar permintaan oleh perusahaan ke agen-agen resmi yang ada disekitar wilayah Sumatera Barat.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat di simpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara kontrik .

2. Bagi PT. Lepen Kencana Utama

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT. Lepen Kencana Utama dan dapat mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian dan sumber data, populasi dan jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang diharapkan pada PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan linear regresi berganda, dengan hasil $Y = 17,776 + 0,255X_1 + 0,233X_2 + e$
Konstanta sebesar 17,776 yang artinya jika Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja nilainya tetap atau nol maka kinerja karyawan di PT. Lepen Kencana Utama meningkat nilainya sebesar 17,776.
2. R Square sebesar 0,214. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar 21,4%, sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. $t_{hitung} 2,158 > t_{tabel} 2,017$ dan $sig\ 0,037 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Hal ini membuktikan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,017$ dan $sig\ 0,026 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. $f_{hitung} 5,853 > f_{tabel} 3,214$ dan signifikansi ($0,006 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh

signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan).

5.2 Saran

Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi pada PT. Lepen Kencana Utama di masa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk permasalahan karakteristik individu, penulis sarankan untuk selalu mengasah kemampuan dan meningkatkan sikap tanggung jawab yang tinggi agar kinerja karyawan terus meningkat.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Lepen Kencana Utama disarankan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif (kenyamanan dalam bekerja) dengan cara menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan agar terjalin kekompakan di lingkungan kerja sehingga kinerja para karyawan terus meningkat.
3. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok), untuk itu diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat diteliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (p. 63).
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Azwar, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang*. 3, 2015. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (I. Fahmi (ed.); 2nd ed.). KENCANA.
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 6(2), 235–260.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103>
- Fadly, Ansori, M., & Aldhalia, D. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas*, 7(2), 80–86. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v7i2.49>
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis*, 10(2), 211–222. <http://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/2436>
- Laniwidyanti. (2015). *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang*. 13(2), 214–226.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Mahayanti, I. G. ayu K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 250058.
- Marasabessy, zainal abidin, & Santoso, B. (2014). pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dengan autonomi kerja dan efikasi diri kreatif sebagai pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32–44.
- Martono, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif* (N. Martono (ed.); Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1–11.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Suryani (ed.); 2nd ed.). Bumi Aksara.
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, muhammad faisal. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9.
- Rahadi, D. R. (2013). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Dr. Dedi Rianto Rahadi*.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center. *Journal Manajemen Indonesia*, Vol.14(No.1), 47–58.
- Sarwono, J., & Salim, H. N. (2017). *Analisis data riset Skripsi* (J. Sarwono & H. N. salim (eds.); 1st ed.). Gava Media.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2018). *Metode Penelitian Survai* (M. Singarimbun & S. Effendi (eds.); 19th ed.). Pustaka LP3ES.

- Subyantoro, A. (2017). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 11(1), 11–19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sugiyono (ed.); 1st ed.). PT Bumi Aksara.

