


PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPR BKK PATI (PERSERODA) DI PATI

Isti Mayasari

Dosen Universitas Nasional Karangturi Semarang
Email: istimayasari@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received Dec 03, 2022 Revised Dec 18, 2022 Accepted Dec 26, 2022	Employees are a very valuable company asset that must be managed properly by the company in order to make an optimal contribution. At work employees must be able to feel comfortable, be valued, be able to develop all the potential they have, so employees could more focus and concentrate to do their own job also reach out their work performance achievements. The population in this research is 33 employees of PT. BPR BKK Pati (Perseroda) and the sample was 33 peoples, so this research is called a census. The analytical tools used are multiple regression, t-test and the coefficient of determination is processed by the SPSS program. The results of the analysis show that individual characteristics have a positive influence on the work performance of PT. BPR BKK Pati employees. The work environment also has a positive influence on the work performance of PT. BPR BKK Pati employees.
Keywords: Work performance Individual characteristics Work environment	<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i> 

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka dapat merasakan kenyamanan, dihargai, bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh serta dapat berprestasi dalam pekerjaannya.

Manajemen Sumberdaya Manusia memiliki peran yang sangat strategis. Sebab, MSDM memiliki tanggung jawab untuk mengelola SDM yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Salah satu hal yang menjadi fokus dari MSDM adalah bagaimana agar para karyawan senantiasa memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Gibson (2011) menyatakan bahwa prestasi kerja individu adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang bersangkutan. Prestasi kerja karyawan pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Faktor individual merupakan faktor-faktor yang berasal dari diri karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, seperti sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

Lingkungan kerja berkaitan dengan faktor fisik dan pekerjaan. Hal ini merupakan faktor fisik dari lingkungan kerja serta faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, seperti perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik tempat kerja (penyinaran, temperatur dan ventilasi) serta metode kerja, kondisi dan desain pekerjaan.

Pada PT. BPR BKK Pati (Perseroda) dalam menjaga prestasi kerja karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program *reward* untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan prestasi kerja. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang sehingga

akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Selain itu juga kurang diperhatikannya lingkungan kerja seperti terbatasnya fasilitas kerja.

2. PERUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini masalah yang dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati.

3. TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Sutrisno, (2016) "prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan". Mulyadi, (2020) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Hasibuan, (2017) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Handoko, (2015) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

Mangkunegara (2017) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kuantitas Kerja
Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja
Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Kerja sama

Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Inisiatif

Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Dalam Penelitian ini menurut Mangkunegara, 2017 indikator Karakteristik Individu meliputi :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerja sama
4. Inisiatif

Karakteristik Individu

Menurut Widiyanti, (2013) mengatakan bahwa karakteristik internal terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendapatan, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi dan sebagainya. Karakteristik individu adalah ciri-ciri atau sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang individu yang ditampilkan melalui pola pikir, pola bersikap dan pola bertindak terhadap lingkungan hidupnya, berupa karakteristik internal dan eksternal.

Menurut Klausmeier dan Goodwin dalam Alamsyah, (2017) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang mendapatkan suatu respons dan pelajaran sangat menentukan sikapnya terhadap pelajaran itu sendiri.

Selanjutnya Simamora (2016) mengatakan karakteristik seseorang mempengaruhi cara dan kemampuan yang berbeda dalam membentuk persepsi, informasi apa yang diinginkan, bagaimana menginterpretasi informasi tersebut dan informasi apa saja yang sudah diingat, tergantung dari karakteristik individu, seperti pendidikan, umur, jenis kelamin dan kepribadian.

Setiap individu mempunyai ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan; karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Pada masa lalu, terdapat keyakinan serta kepribadian terdapat bawaan (*heredity*) dan lingkungan.

Dalam Penelitian ini menurut Widiyanti, 2013 indikator Karakteristik Individu meliputi :

1. Sifat ketegasan
2. Perilaku disiplin
3. Tipe pekerja keras
4. Intelektual tinggi

Lingkungan Kerja

Menurut Marbun (2018), Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap Karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi Karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan prestasi kerja Karyawan.

Menurut Ahyari dalam Reskiputri, (2015) Lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan Karyawan, kondisi kerja, dan hubungan Karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja antara lain:

a. Kebersihan

Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memicu Karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Penerangan

Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali Karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh Karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para Karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada Karyawan.

d. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi Karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

e. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi terhadap kejiwaan manusia. Oleh karena itu ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin/lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya.

f. Jaminan Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan gairah kerja Karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini adalah rasa aman menghadapi hari tua. Oleh karena itu, perlu jaminan masa depan, salah satunya dengan pensiun.

Gibson, (2011), menyatakan bahwa "persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku Karyawan"

Menurut Anoraga, (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhidirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

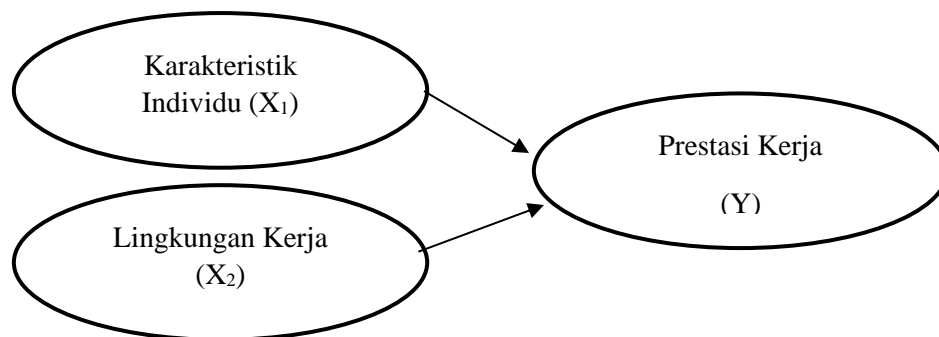
Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2016).

Dalam Peneitian ini menurut Marbun, 2018 indikator Karakteristik Individu meliputi :

1. Perlengkapan kerja
2. Fasilitas kerja
3. Tempat ibadah
4. Toilet
5. Ruang tunggu
6. Penerangan

4. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : data yang dikembangkan dalam penelitian, 2022

Hipotesis adalah dugaan sementara (Arikunto, 2013). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati

5. METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto, (2016) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR BKK Pati (Perseroda) yang berjumlah 33 orang.

Menurut Arikunto (2016) Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sensus yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel karena < 100 orang. Karena populasi dalam penelitian jumlahnya < 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sample penelitian. Jadi penelitian menggunakan metode sensus.

6. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi yang dilakukan melalui analisa statistik dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.852	1.837		.464	.646		
Karakteristik individu	0.645	0.138	0.582	4.683	0.000	0.482	2.073
Lingkungan kerja	0.319	0.109	0.364	2.928	0.006	0.482	2.073

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,852 + 0,645X_1 + 0,319X_2$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

X₁ = Karakteristik individu

X₂ = Lingkungan kerja

Nilai konstanta sebesar 0,852 hal ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan akan sebesar 0,852 jika karakteristik individu dan lingkungan kerja sama dengan nol.

Koefisien regresi karakteristik individu(X₁) sebesar 0,645. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan karakteristik individu sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,645 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung karakteristik individu adalah 4,683 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,042 (4,683 > 2,042). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung karakteristik individu 4,683, dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa **hipotesis pertama** dalam penelitian ini dapat **diterima**.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dimiliki.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,319. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,319 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

Dari tabel 1, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung lingkungan kerja adalah 2,928 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,042 (2,928 > 2,042). Tingkat signifikansi sebesar 0,006 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung lingkungan kerja 2,928, dan taraf signifikansi 0,006 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa **hipotesis kedua** dalam penelitian ini dapat **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Dari hasil uji koefisien Determinasi diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.776	.761	1.19252	1.933

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Karakteristik individu

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 2 diatas, angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,776. Hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai peranan 77,6% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel prestasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 22,4% (100% - 77,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

7. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja karyawan PT BPR BKK Pati (Perseroda) tetap dipertahankan, dengan cara memberikan reward maupun pengembangan karir kepada karyawannya. HRD PT BPR BKK Pati (Perseroda) agar selalu memperhatikan karakteristik individu karyawannya sehingga mampu bekerja dengan lebih baik.
- 2) PT BPR BKK Pati (Perseroda) hendaknya memperhatikan lingkungan kerja karena akan mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diperbaiki dalam hal ini adalah penerangan dan sirkulasi udara tempat bekerja, kebersihan toilet dan penambahan akses internet.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aktarina, D. (2019). Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- [2] Alamsyah, A. (2017). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Di MAN 1 Mukomuko Bengkulu*. IAIN Bengkulu.
- [3] Alma, B., & Hurriyati, R. (2015). *Manajemen corporate & strategi pemasaran jasa pendidikan*. Alfabeta.
- [4] Anoraga, P. (2016). Psikologi kerja. *Rineka Cipta, Jakarta*.
- [5] Apriyono, M. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Jahit Pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon The Blessing Di Tuban*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
- [6] Arikunto, S. (2016). *Prosedur suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Konopaske, R., Rosales, M. E. T., Quiñones, A. D., Bárcenas, M., & Romero, H. A. G. (2011). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. McGraw-hill México.
- [9] Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta*.
- [11] Indriantoro, N. (2013). dan Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, BPFE: Yogyakarta*.
- [12] Iqbal, M. (2015). *Pengolahan Data Regresi Linear Berganda dengan Eviews 8*. Jakarta: Perbanas Institute.
- [13] Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1), 31–39.
- [14] Marbun, M. W. B. (2018). *Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Karyawan PTPN I Aceh Tamiang Bagian Pemanen*.
- [15] Mulyadi, M., Sutrisno, S., Paeno, P., Harjianto, P., & Winata, H. (2020). Penyuluhan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pengembangan Karang Taruna Mekarsari Rumpin Bogor. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 142–146.
- [16] Putri, T. A. A. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. TELKOM Kandatel Subang)*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- [17] Rahayu, A., Agung, S., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 313–326.
- [18] Reskiputri, T. D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin dan Semangat Kerja Karyawan pada Pt. Bank Jatim, Tbk Cabang Jember*.
- [19] Simamora, B. (2015). *Analisis multivariat pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- [20] Simanjuntak, P. J. (2012). Manajemen dan evaluasi kinerja. *Language*, 17(154p), 18cm.

- [21] Stewart, A., Armstrong, G., Denize, S., & Kotler, P. (2014). *Principles of marketing*. Pearson Australia.
- [22] Sugiyono, P. D. (2016). *Management Research Methods*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.
- [24] Tanjung, A. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT Amanah Ray. *CIVITAS: Jurnal Studi Manajemen*, 4(2).
- [25] Widiyanti, N. (2013). Sunindhia. 2013. *Koperasi Dan Perekonomian Indonesia*, 198.
- [26] Yunita, R., Paranoan, D. B., & Riady, G. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(1), 26–37.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN