

PENGARUH PROMOSI JABATAN, REKAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. PLN UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGGO)

THE EFFECT OF POSITION PROMOTION, CO-WORKERS AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE AT PT. PLN SULUTTENGGGO REGIONAL MAIN UNIT).

Oleh:

Ribka Exanty Palandeng¹
Olivia Nelwan²
Yance Uhing³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

Indahexantyy@gmail.com

Abstrak: Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Salah satu permasalahan yang sangat krusial dalam mekanisme perusahaan adalah masalah karyawan dan kinerjanya. Banyaknya kajian yang menyoroti kinerja karyawan menunjukkan bahwa masalah yang terkait dengan kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo sebanyak 133 orang, sample yang diambil penelitian ini sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin, dan teknik analisis menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, teknik penyebaran kuesioner dan teknik kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, variabel rekan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Simpulan dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja organisasi dapat dicapai melalui pembaharuan profesionalisme, kreativitas, dan kesejahteraan. Saran bagi PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo adalah Penting bagi pihak PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo agar memperhatikan internal dan lingkungan kerja yang menjadi determinan Kinerja.

Kata Kunci: Promosi, rekan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Abstract: Each organization always strives to be able to achieve its goals. This is because human resources have a role as subjects of implementing the activities and operational policies of an organization, company, agency or the like. One of the most crucial problems in the company's mechanism is the problem of employees and their performance. The number of studies that highlight employee performance shows that problems related to employee performance need serious attention. Therefore, if without the goals and targets set in the measurement, the performance of a person or the performance of an organization is impossible to know if there is no benchmark for success. Through the above problems, it may be able to affect performance with the existence of promotion, colleagues and the work environment on the object of research. So the purpose of this study is to determine the Effect of Position Promotion, Colleagues and Work Environment on Performance at PT. PLN Suluttenggo Regional Main Unit. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population in this study was all employees of PT. PLN Suluttenggo Regional Main Unit as many as 133 people, the sample taken by this study was 100 people. Sampling in this study was determined by the slovin formula, and the analysis technique used the technique of Multiple Linear Regression Analysis. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection in this study was carried out using interview techniques, questionnaire dissemination techniques and literature techniques. The results showed that promotion variables had an insignificant positive effect on performance, colleagues variables had an insignificant positive effect on performance, and work environment variables had a significant positive effect on performance. The conclusion in this study is that improving organizational performance can be achieved through the renewal of professionalism, creativity, and welfare. Advice for PT. PLN Suluttenggo Regional Main Unit is important for PT. PLN Suluttenggo Regional Main Unit to pay attention to the internal and work environment that is the determinant of performance.

Keywords: Promotion, co-workers, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan akan sangat bergantung pada produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan karirnya. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang secara potensial seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi hanya karena kesalahan pengelolaan yang menjadikan karyawan tidak dapat mendapatkan suatu kesempatan dalam menunjukkan kinerja mereka.

Dengan situasi pandemic sekarang wabah COVID-19 mengakibatkan lingkungan kerja di seluruh perusahaan dan organisasi berubah dengan adanya penerapan protokol-protokol kesehatan yang di khususkan untuk menangani penularan dan penyebaran COVID-19 sehingga para SDM di tantang untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru yang ada, mengingat situasi lingkungan kerja yang baru ini bisa saja berdampak langsung terhadap kenyamanan, semangat kerja dan tingkat produktivitas pegawainya, sehingga berujung pada arah dari hasil kinerja-nya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti menemukan beberapa fenomena pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu contohnya adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut dalam pelaksanaan kerja dan kenaikan jabatan. Semua hal dapat berpengaruh pada kinerja dan kehidupan pribadi pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Rekan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh, Rekan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Promosi jabatan, rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hartatik, (2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Kinerja

Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Promosi Jabatan

Hasibuan (2017:107) menyatakan: “ Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar ”. Sedangkan Manullang (2014:153) menyatakan : “promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.

Rekan Kerja

Menurut Liyanto (2018) rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi.

Lingkungan Kerja

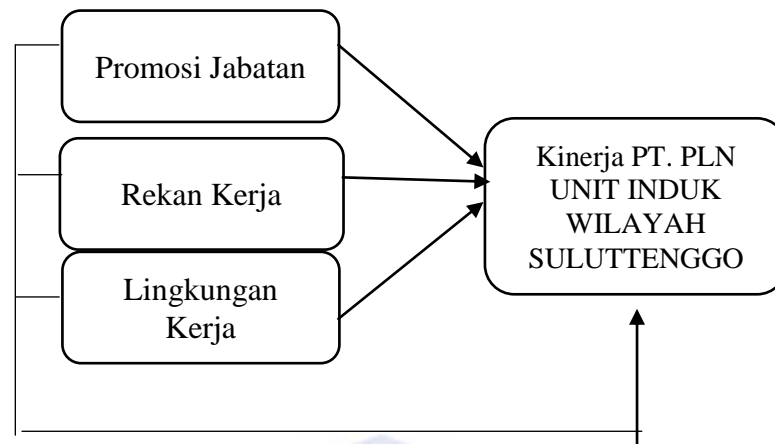
Menurut Robbins (2010) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan, dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum, dan lingkungan khusus.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Diana Sofyan (2018) Peningkatan produktivitas kerja PNS bukan hanya masalah pada jumlah hari kerja saja, Namun juga dilakukan dengan melakukan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktivitas atau tidak. Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel) dan Kinerja kerja (dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja

Penelitian Karim (2013) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stress kerja terhadap Prestasi kerja karyawan café Bambu Express Manado. Sampel yang digunakan adalah semua karyawan café yang berjumlah 39 orang karyawan. Hasil penelitian secara simultan faktor-faktor Stress kerja seperti konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap prestasi Kerja karyawan café Bambu ekspres Manado. Variable yang signifikan berpengaruh adalah konflik kerja dengan nilai t yang paling besar. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa di cafe Bambu Expres Manado konflik kerja antar karyawan cukup tinggi sehingga manajemen perlu mengupayakan menurunkan konflik diantara para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian I Putu Yasa (2014) Kinerja karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dalam hal menerima kompensasi dan juga kepuasan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian dilakukan di Karma Jimbaran dengan melibatkan seluruh karyawan. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan 2022.

Hipotesis

- H1: Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
- H2: Rekan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
- H4: Promosi Jabatan, Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Objek dalam penelitian ini adalah PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 4 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Dengan pengambilan purposive sampling dengan karakteristik pegawai tetap, Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui rumus slovin.

Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

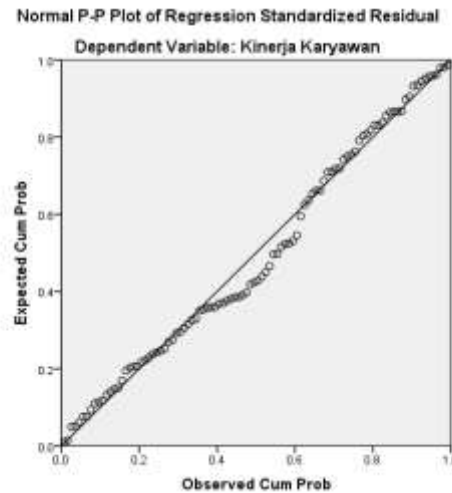
Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status	Nilai rata-rata pernyataan
Promosi Jabatan (X ₁)	X _{1.1}	0,001	Valid	0,695	Reliabel	3.59
	X _{1.2}	0,004	Valid		Reliabel	4.06
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel	4.22
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel	4.47
	X _{1.5}	0,008	Valid		Reliabel	4.23
	X _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel	3.87
	X _{1.7}	0,000	Valid		Reliabel	4.13
	X _{1.8}	0,013	Valid		Reliabel	4.03
	X _{1.9}	0,003	Valid		Reliabel	4.29
	X _{1.10}	0,037	Valid		Reliabel	4.24
	X _{1.11}	0,000	Valid		Reliabel	4.14
	X _{1.12}	0,004	Valid		Reliabel	4.02
	X _{1.13}	0,001	Valid		Reliabel	3.98
	X _{1.14}	0,008	Valid		Reliabel	3.92
Rekan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,010	Valid	0,648	Reliabel	3.98
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel	3.92
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel	4.23
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel	3.88
	X _{2.6}	0,009	Valid		Reliabel	4.21
Lingkungan Kerja(X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,675	Reliabel	4.27
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel	4.26
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel	4.2
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel	3.51
	X _{3.5}	0,000	Valid		Reliabel	4.06
	X _{3.6}	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X _{3.7}	0,000	Valid		Reliabel	4.15
	X _{3.8}	0,000	Valid		Reliabel	4.14
Kinerja (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,683	Reliabel	3.9
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel	4
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y _{1.5}	0,024	Valid		Reliabel	4.1

Sumber: Data Olahan 2022.

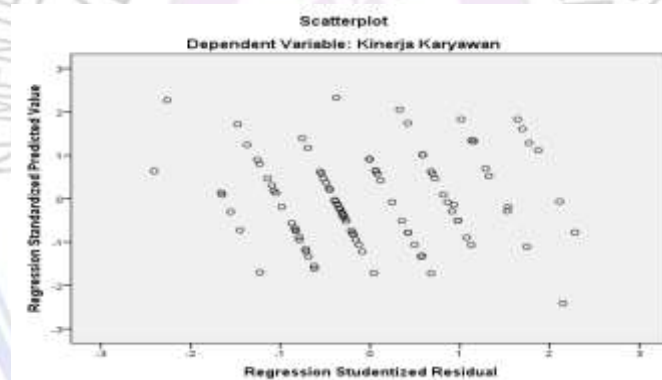
Tabel diatas menunjukkan uji validitas dan reliabilits responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Data Olahan 2022.

Menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar diatas menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi $Y = 13,022 + 0,021 X_1 + 0,024 X_2 + 0,179 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) Promosi Jabatan (X_1), Rekan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja(X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja(Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 13,022 memberikan pengertian bahwa jika Promosi Jabatan (X_1), Rekan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja(X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 13,022 satuan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.022	4.740		2.747	.007		
1 Promosi Jabatan	.021	.066	.033	.325	.746	.948	1.054
Rekan Kerja	.024	.106	.023	.223	.824	.950	1.053
Lingkungan Kerja	.179	.073	.244	2.459	.016	.998	1.002
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square				
Regression	16.600	3	5.533	2.071	.009 ^b		
Residual	256.440	96	2.671				
Total	273.040	99					

Sumber : Data Olahan 2022.

Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja karyawan

Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh Promosi jabatan. Pernyataan Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87 atau memiliki nilai rata-rata terendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahayu (2017) yang menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Rekan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh perubahan rekan kerja. Sanjungan dan pujian sesama karyawan sangat berarti bagi saya yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92 yang merupakan nilai rata-rata terendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Darendeh (2013) yang menunjukkan bahwa rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja. Pernyataan berkaitan dengan warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja nilai rata-rata sebesar 3,51 yang merupakan nilai terendah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kasmawati (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Elok (2019) tentang The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
2. Rekan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.
4. Promosi Jabatan, Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo.

Saran

1. Penting bagi pihak PT. PLN UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGO agar memperhatikan internal dan Lingkungan Kerjayang menjadi determinan Kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana Sofyan, (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol.2, No.1. <https://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/24> Diakses 19 Juli 2022.
- Dina Christina, Marzollina (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*. <http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/8004>. Diakses 19 Juli 2022.
- Hartatik, I.P. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Penerbit Laksana.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi.
- I Putu Yasa. (2014). Pengaruh Kopensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6924> Diakses 19 Juli 2022.
- Karim (2013) Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No 4. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2725>. Diakses 19 Juli 2022.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Liyanto, L. (2018). Hubungan antara Faktor Higienis Motivasi dan Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo. *Agora*, 6(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/646>. Diakses 19 Juli 2022.
- Manulang (2014) *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Galia Indonesia, 1990).
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins, S. (2010). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Pusat Bahasa Depdiknas.