

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado

Gerry Sondakh
William A. Areros
Ventje Tatimu

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu
Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas
Sam Ratulangi Email: gerry.sondakh07@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Bank Sinarmas Tbk main branch of Mando. This research is a causal associative research with a quantitative approach. The sample of this research is 60 employees. The sampling technique uses probability sampling using stratified random sampling techniques. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this study was SPSS 25 software. Based on the analysis in this study, the work environment has no effect on employee performance. Work discipline affects employee performance, this is in line with the statistical descriptive results that employees try to come to work on time. Work environment and work discipline jointly (simultaneously) have a significant influence on performance, this illustrates that if work discipline is high and the work environment is fun and conducive, it will produce maximum employee performance.*

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Mando, Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan menggunakan teknik sampel acak berstrata. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 25. Berdasarkan analisis dari penelitian ini, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut sejalan dengan hasil deskriptif statistik bahwa karyawan berusaha datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal tersebut menggambarkan bahwa jika disiplin kerja tinggi dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi semakin pesat, menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan yang ketat ini memicu setiap perusahaan untuk melakukan beberapa terobosan dalam usaha persaingan mereka terhadap perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Ada faktor-faktor yang mendukung

untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan, yaitu: pengawasan, perancangan dan sistem majemen, mekanisme sistem yang baik memiliki dampak untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal

mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya (Ciptoringnum, 2013). Sumber daya manusia atau karyawan di suatu perusahaan, dalam menjalankan tugas dan pekerjaan perlu adanya pembinaan, pengawasan, dan pengelolaan yang baik sehingga karyawan dapat berperan aktif dalam pencapaian suatu perusahaan. Dalam (Edison, et al. 2017) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya.

Manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Sudaryana, 2020).

Sedarmayanti (2017) berpendapat, lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Handayani (2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja bukan fisik. Triastuti & Sulaiman (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja.

PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado memfasilitasi berbagai macam sarana untuk menunjang lingkungan kerja yang bersih, sehat dan kondusif. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan tempat ataupun fasilitas yang ada, tetapi juga sumber daya manusia.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai, apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya (Sinambela, 2016). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang.

Disiplin kerja merupakan faktor penting bagi organisasi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan menggapai tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian 2014).

Perkembangan revolusi industri 4.0 tidak terlepas dari adanya perubahan (change), yang begitu cepat khususnya pada inovasi yang mengarah pada teknologi digital. Konsep yang menerapkan digitalisasi yang berbasis cloud yang mempermudah bagi individu atau organisasi untuk mengelola sistem informasi dan pekerjaan mereka (Husain & Budiyantra, 2020). Revolusi industri di Indonesia sejak tahun 2011 dan perkembangan era digital banking 4.0 ini menjadi peluang bagi perbankan di Indonesia dalam memberikan layanan yang lebih inovatif kepada nasabahnya yang mempermudah aktivitas manusia sehari-hari (Juliyanti, 2019). Sehingga demi mempertahankan ataupun meningkatkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, maka perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Tinjauan Pustaka Lingkungan Kerja

Menurut Suyotno (2012:43). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya

secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Disiplin Kerja

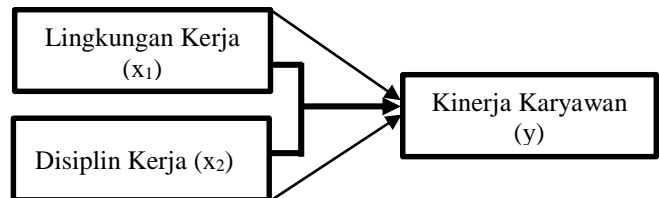
Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan seperti kesadaran. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Selain itu disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dalam (Sutrisno, 2016:89).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata akronim yang terdiri dari kinetika, energi dan kerja. Sedangkan makna atau frasa dalam bahasa Inggris yaitu performance. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi (Maskut, 2014). Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian (Pio, R. J,

2015) menyatakan untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kerangka pemikiran



Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado.

H3: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang sampelnya diambil dari suatu populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado yang berjumlah 150 karyawan. Berdasarkan penghitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan tingkat signifikansi 90% representative yang diperlukan adalah sebanyak 60 orang.

Teknik Pengumpulan data

1. Interview

Studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dengan cara mewawancarai narasumber di tempat penelitian.

2. Kuesoner (Angket)

Kuesioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik yaitu dengan melakukan pengamatan pada objek penelitian.

Teknik Analisis Data

Menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis regresi linear berganda, Koefisien korelasi berganda, Analisis koefisien determinasi (R^2), Uji T, dan Uji F.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel	Rata – rata r hitung	r tabel	Ket
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,792	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	0,756	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,361	Valid

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid. Penelitian ini memiliki r hitung > r tabel (0,361) pada seluruh pernyataan dengan signifikansi sebesar 0,05.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,927	16	Konsisten
Disiplin Kerja	0,886	9	Konsisten
Kinerja Karyawan	0,908	13	Konsisten

Berdasarkan table diatas Cronbach's Alpha > 0.60 maka hasil pengolahan data semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60.

Analisis Regresi Linear Berganda

	B	T	Sig.
1 (Constant)	2,084	2,421	,019
Lingkungan Kerja	-,112	1,630	,108
Disiplin Kerja	1,033	7,111	,000

Hasil perhitungan yang menggunakan Program SPSS 25 tersebut menunjukkan, konstanta sebesar 2,084 menyatakan bahwa jika

variabel lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan memiliki nilai 2,084 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi -0,112 artinya bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan asumsi bernilai tetap.

Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi 1,033 artinya bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan dengan asumsi bernilai tetap.

Koefisien Korelasi Berganda

		Lingkungan kerja	Disiplin Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	0.626
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0.261	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	60	60

Nilai sig adalah 0,001 atau bisa dibilang 0,001<0,05 yang artinya bahwa kuisisioner dalam penelitian ini saling berkorelasi karena nilai sig<0,05. Nilai pearson correlation adalah positif yang artinya bahwa variabel X₁ (lingkungan kerja) dan X₂ (disiplin kerja) berkorelasi secara positif. Nilai pearson correlation adalah 0,626 yang artinya bahwa tingkat hubungan berada di tingkat derajat yang tinggi.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.571	3.36548

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,586. Hal ini berarti 58.6 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Sedangkan sisanya 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,084	,861		2,421	,019
Lingkungan Kerja	-,112	,069	-,174	-1,630	,108
Disiplin Kerja	1,033	,145	,758	7,111	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar - 1,630 dan nilai signifikansi 0,108 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado dan hipotesis tidak dapat diterima.

Nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 7,111 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado dan hipotesis dapat diterima.

Uji F simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,316	2	2,158	27,396	,000 ^b
	Residual	4,726	60	,079		
	Total	9,042	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil diatas nilai F hitung yang didapat yaitu 27,396 dan signifikan 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (Serentak) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado dan hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Dalam penelitian ini telah dilakukan berbagai uji statistik dan mendapatkan hasil melalui hasil uji analisis linear berganda, menunjukkan, konstanta sebesar 2,084 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan

kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan (y) memiliki nilai 2,084 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap. Kemudian dengan hasil uji koefisien korelasi berganda, nilai pearson correlation adalah 0,626 yang artinya bahwa tingkat hubungan berada di tingkat derajat yang tinggi. kemudian melalui hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,586. Hal ini berarti 58.6 % variasi variabel kinerja karyawan (y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2). Sedangkan sisanya 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Melalui hasil uji t parsial nilai t untuk variabel disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado dan hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji F hitung dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (Serentak) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado dan hipotesis dapat diterima,

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado yang berarti hipotesis tersebut diterima. Hasil ini menyatakan bahwa jika suatu organisasi memiliki lingkungan kerja yang buruk dan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka dapat menurunkan semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik.

Jika dilihat dari beberapa peneliti terdahulu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bidara, Areros, Rumawas. (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau, dan juga oleh Rarung, Tatimu, Areros. (2021) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi usaha kecil dan menengah di provinsi sulawesi utara.

Simpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan tidak melihat lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil deskriptif statistik kerja bahwa karyawan berusaha datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang lebih baik, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado. Hal tersebut menggambarkan bahwa jika disiplin kerja tinggi dan lingkungan kerja yang menyenangkan sertakondusif, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Ciptoningrum, P. 2013. *Pentingnya Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Retrieved Februari 28, 2014, from <http://www.academia.edu/3841948>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handayani, R. D. 2015. Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.31311/PAR.V2I1.352>
- Husain, T., & Budiyantra, A. 2020. Analysis of Control Security and Privacy Based on e-Learning Users. *SAR Journal*, 3(2), 51-58
- Julianty, D. 2019. Revolusi Industri 4.0 Bidang Perbankan dan Keuangan. Dipetik Juli 2020, dari Era digital banking 4.0; <http://sentralberita.com/2019/10/revolusi-industri-4-0-bidang-perbankan-dan-keuangan/>
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maskut. 2014. *Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pio R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal DeReMa*. 10 (1):22-60
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagan, S. P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryana, Y. 2020. Effect Of Compensation And Career Development To The Employee Performance (Study At PT. Benesse Indonesia) *Journal of management review*, 4(2), 491-500.
- Sunytotno, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (praktek penelitian*. Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8. Jakarta : prenada media group
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti| *Jurnal BisA: Jurnal Bisnis Administrasi*. *Jurnal BIS-A*: