

Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti
(Honda Prima Harapan Indah)

Fira Amalia¹, Dian Meliantari^{2*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial
Universitas Dian Nusantara, Kota Jakarta, Indonesia.

E-mail : 11119470@mahasiswa.undira.ac.id, dian.meliantari@dosen.undira.ac.id*

Citation: Amalia, F., & Meliantari, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 560–570.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/265>

DOI: <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.265>

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract.

Dealers function as a distribution channel for producers and consumers. In order to thrive in the auto industry and compete with other dealers offering cars with their own advantages, car dealers, where new cars are sold, need to employ a variety of sound business methods. In recent years, the automotive sector in Indonesia has grown rapidly. This research aims to find out how the performance of employees at PT Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) is influenced by the variables of Job Placement (X1), Work Motivation (X2) and Work Environment (X3) on Employee Performance (Y). This study aims to determine the effect of Work Placement, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Triwarga Dian Sakti Honda Harapan Indah Bekasi. With a total of 100 employees of PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) was used as a research subject. data collection methods in this study using a questionnaire and a Likert scale. This research was processed using the Smart PIS 4.0 analysis method, the results showed that Work Placement and Work Motivation had a positive effect on Employee Performance, while the work environment did not have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Work Placement, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak.

Dealer berfungsi sebagai saluran distribusi produsen dan konsumen. Untuk berkembang dalam industri otomotif dan bersaing dengan dealer lain yang menawarkan mobil dengan keunggulan mereka sendiri, dealer mobil, di mana mobil baru dijual, perlu menggunakan berbagai metode bisnis yang sehat. Dalam beberapa periode tahun terakhir, sektor otomotif di Indonesia berkembang pesat. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) dipengaruhi oleh variabel

*Koresponden: dian.meliantari@dosen.undira.ac.id

Penempatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triwarga Dian Sakti Honda Harapan Indah Bekasi. Dengan jumlah 100 orang responden karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) dijadikan subjek penelitian. metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan skala Likert. Penelitian ini diolah menggunakan metode analasi Smart PIS 4.0, pada hasil penelitian menunjukan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Kata Kunci: *Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan yang layak untuk mempertahankan organisasi. Oleh karena itu, ketika memilih sumber daya manusia, manajemen yang tepat dan efisien sangat diperlukan. adanya pelatihan itu perlu untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan dapat memenuhi kebutuhan organisasi sangatlah penting. Akan berdampak buruk bagi kesinambungan dalam pengisian peran kerja yang sesuai jika suatu organisasi memilih SDM yang tidak tepat pada saat adanya kebutuhan untuk sumber daya manusia. Organisasi sangat membutuhkan kemampuan, informasi, dan sikap yang berbeda dari individu sebelumnya akan mendapat manfaat dari pengembangan diri ketika kinerja dievaluasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai proses yang melibatkan identifikasi kebutuhan akan sumber daya manusia, memotivasi orang untuk menanggapi kebutuhan tersebut, dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan tujuan organisasi (Widodo, 2015). Dalam dunia otomotif Dealer adalah perusahaan, organisasi, atau individu yang bertanggung jawab mendistribusikan produk dari pabrikan ke pelanggan di ranah industri otomotif. Sektor otomotif telah berkembang dengan pesat dalam beberapa periode tahun terakhir di Indonesia. Hal itu dapat terlihat dari banyak maraknya ekspansi industri otomotif nasional yang dibarengi dengan investasi pembangunan pabrik baru dan peningkatan kapasitas produksi. Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan Departemen pada PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah).

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen Kantor Pada PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) Bekasi 2023.

No.	Departemen Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Dept. Human Resource and General Affairs	7
2	Dept. Finance	3
3	Dept. Accounting	4
4	Dept. IT	1
5	Dept. Bengkel	25
No.	Departemen Karyawan	Jumlah Karyawan
6	Dept. Spare Part	5
7	Dept. Admin	13
8	Dept. CCO	4

9	Dept. Sales	38
Total		100

(Sumber : PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah).

Berdasarkan Tabel 1. yang tertera diatas dapat dilihat pada jumlah karyawan pada PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah) terdapat 100 orang yang terdapat pada 9 Departemen berbeda.

METODE PENELITIAN

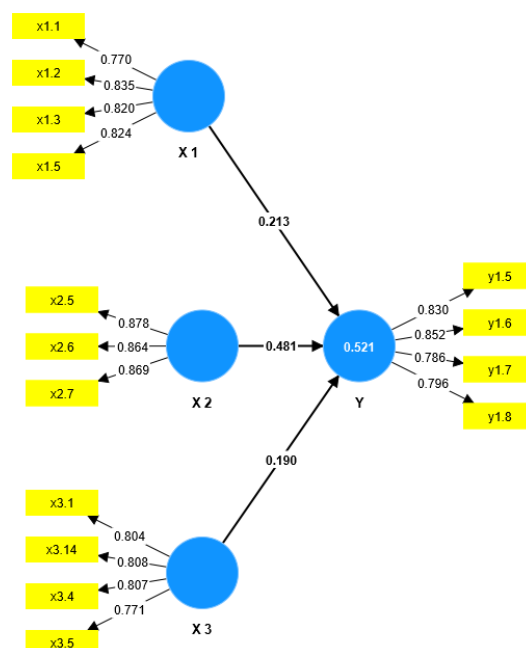
Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yang didapat dengan melakukan pendekatan wawancara, observasi dan survei secara langsung dengan karyawan untuk mendapatkan informasi guna penelitian. Seluruh karyawan PT. Triwarga Dian Sakti Honda Prima Harapan Indah yang berjumlah 100 orang merupakan populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran variabel menggunakan skala ordinal atau skala likert, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdapat Outer Model, Inner Model dan Pengujian Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Pada penelitian ini pengambilan data menggunakan kuesioner, yang diberikan kepada 100 responden dengan berbagai karakteristik seperti jenis kelamin, usia dan penghasilan. Hasil uji deskripsi responden disajikan pada tabel 2. berikut :

Tabel 2. Deskripsi Responden

Identitas Responden	Klasifikasi	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki -Laki	37	37 %
	Perempuan	63	63 %
Total		100	100 %
Usia	18 – 30	93	93 %
	31 – 45	6	6 %
	> 50	1	1 %
Total		100	100 %
Lama Bekerja	1 – 3 tahun	57	57 %
	4 – 7 tahun	43	43 %
Total		100	100 %



Gambar 1. Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas konvergen dari keempat variabel yang diteliti:

Tabel 3. Hasil Uji Outer Loadings Konvergen

	X 1	X 2	X 3	Y
x1.1	0.770			
x1.2	0.835			
x1.3	0.820			
x1.5	0.824			
x2.5		0.878		
x2.6		0.864		
x2.7		0.869		
x3.1			0.804	
x3.14			0.808	
x3.4			0.807	
x3.5			0.771	
y1.5				0.830
y1.6				0.852
y1.7				0.786
y1.8				0.796

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Gambar 1. dan Tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai hasil pengujian dari masing – masing indikator yang digunakan untuk menggambarkan variabel yang diuji berada diatas 0,7. Maka berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 4. Avarage Variance Extratec (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X 1	0.832	0.851	0.886	0.661
X 2	0.842	0.858	0.903	0.757
X 3	0.812	0.822	0.875	0.636
Y	0.834	0.839	0.889	0.667

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Untuk menilai validitas diskriminan untuk setiap konsep dan variabel laten, digunakan teknik *Average Variance Extracted* bahwa pendekatan ini juga digunakan untuk menguji Validitas Konvergen dengan nilai lebih besar dari 0,5.

Tabel 5. Discriminat Validity

	X 1	X 2	X 3	Y
X 1				
X 2	0.405			
X 3	0.569	0.660		
Y	0.543	0.761	0.646	

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan Heterotrait monotrait ratio (htmt).

Tabel 6. Hasil Fornell-Larcker Criterion

	X 1	X 2	X 3	Y
X 1	0.813			
X 2	0.337	0.870		

X 3	0.494	0.536	0.798	
Y	0.469	0.655	0.554	0.816

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading dari masing-masing indikator yang digunakan untuk menggambarkan keempat variabel yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Pengujian Cross Loading

	X 1	X 2	X 3	Y
x1.1	0.770	0.229	0.283	0.261
x1.2	0.835	0.331	0.468	0.380
x1.3	0.820	0.283	0.484	0.378
x1.5	0.824	0.249	0.351	0.459
x2.5	0.401	0.878	0.536	0.529
x2.6	0.260	0.864	0.490	0.494
x2.7	0.232	0.869	0.395	0.660
x3.1	0.254	0.404	0.804	0.410
x3.14	0.505	0.348	0.808	0.516
x3.4	0.310	0.460	0.807	0.305
x3.5	0.445	0.513	0.771	0.474
y1.5	0.415	0.635	0.460	0.830
y1.6	0.299	0.554	0.475	0.852
y1.7	0.340	0.478	0.435	0.786
y1.8	0.475	0.452	0.437	0.796

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian Fornel-Larcker Criterion yang terdapat pada tabel 1.4 dan tabel 1.5 dan hasil pengujian Cross Loading yang terdapat pada Tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai AVE terlihat lebih besar dari pada variabel lainnya.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Y	0.521	0.506

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan terdapat pada Tabel 8 diatas, diketahui bahwa nilai R-Square dari hubungan variabel tersebut menunjukkan penempatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Test ini pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis atau tidak.

Tabel 9. Distribusi Teoritis

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.089	0.089
d_UIS	0.955	0.955
d_G	0.384	0.384
Chi-square	216.356	216.356
NFI	0.735	0.735

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian pada nilai SRMR terdapat 0,089 diketahui bahwa hasil pengujian tersebut tidak lebih besar dari pada 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dan sampel yang telah diteliti telah mengikuti distribusi teoritis.

Hipotesis berasal dari istilah hipo dan tesis. Hypo menunjukkan kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Oleh karena itu hipotesis adalah pandangan sementara atau kesimpulan. Hipotesis adalah solusi potensial untuk masalah tersebut.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X 1 -> Y	0.213	0.216	0.067	3.201	0.001
X 2 -> Y	0.481	0.491	0.113	4.260	0.000
X 3 -> Y	0.190	0.189	0.123	1.542	0.123

Sumber : Hasil Pengujian dengan Smart PLS 4

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel 1.8 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa: Niali dari P Value < 0,05 pada variabel X_1 terhadap Y dapat dikatakan bahwa Penempatan kerja X 1 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai dari P Value < 0,05 pada variabel X_2 terhadap Y dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja X_2 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Niali dari P Value < 0,05 pada variabel X_3 terhadap Y dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja X_3 Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa nilai t - hitung dari pengujian variabel penempatan kerja sebesar 3.201. jika dibandingkan dengan kriteria nilai pada t – hitung sebesar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa nilai t - hitung dari pengujian variabel penempatan kerja sebesar 4.260. jika dibandingkan dengan kriteria nilai pada t – hitung sebesar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa nilai t - hitung dari pengujian variabel lingkungan kerja sebesar 1.542. jika dibandingkan dengan kriteria nilai pada t – hitung sebesar 1,96 yaitu lebih kecil maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Triwarga Dian Sakti Honda Prima Harapan Indah Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode Smart Pls untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil penelitian yang terdiri dari 3 hipotesis menyatakan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan sehingga Hipotesis (H 3) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah Hendaknya pada penelitian selanjutnya dapat memperdalam Kembali mengenai faktor-faktor kebutuhan apa saja yang dibutuhkan dalam penelitian, Para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya baik Dalam proses pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 163–177. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2332/1657>
- Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. *Ekonomika*, 6, 156–164.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Aprilia Yudi Pratiwi, Dedeh Suryani, Sunarji, A. H. (2018). Kelelahan Dan Kesehatan Kerja Nelayan Tahun 2018. *Kelelahan Dan Kesehatan Kerja Nelayan Tahun 2018*, 2(2).
- Ardiansyah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Ari Fandi. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan. *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 3(1), 10–27.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Artani, K. T. B., & Wetra, I. W. (2017). Pengaruh Academic Self Efficacy Dan Fraud Diamond Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi Di Bali. *Jurnal Riset Akuntansi*, 7(2), 123–132.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Buamonabot, I., Nurlaila, N., & Nurdin, N. (2019). Pengaruh Atribut Perguruan Tinggi Terhadap Kepuasan Memilih Perguruan Tinggi. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 281. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.19>
- Cahyanti, D. A., & Nugroho, R. H. (2019). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 1–10. <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/1532>
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>
- Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Danil M, F. (2022). PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, MOTIVASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN NINJAXPRESS TUGU UTARA. *PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, MOTIVASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN*. <http://repository.unsada.ac.id/id/eprint/4435>

- Fabiolatesly, N., Pio, R. J., & Sambul, S. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. *Productivity*, 2(6), 494–498.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Fauzi, W. D., Imelda, S., Aditi, B., Medan, U. H., Medan, U. H., & Medan, U. H. (2022). *Pengaruh+Kepribadian+dan+Orientasi+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Dimediasi+Oleh+Penempatan+Karyawan+Pada+PT.+Perkebunan+Nusantara+IV+Medan. 2012*, 389–397.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Gustiawati, L. (2020). *Pengaruh Penempatan, Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Wilayah Kabupaten Kerinci*. 1–10.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Kebon Agung Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendrich, M., Anton, T., & Khairuddin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik Cv. Sinar Laut Palembang. *Ekonomi Dan Bisnis, Vol. II No*, 30–50.
- Husain, B. A. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 556. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13396>
- Iis Rahayu, Erwin Syahputra, A. S. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Journal of Management Studies*, 8(PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA), 175–186.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Istri, T., Harwathy, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Mahasaraswati, U., Kerja, B., Kerja, K., & Karyawan, K. (n.d.). *Jurnal EMAS*. 3.
- Jemudin, F. DE, Makur, A. P., & Ali, F. A. (2019). Hubungan Sikap Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Smpn 6 Langke Rembong. *Journal of Honai Math*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.30862/jhm.v2i1.53>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran pada Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan " Impact Of Role Conflict On Job Satisfaction, Mediating Job Stress In PT Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos RADAR Jombang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 4(2),

99–113.

- Kadarisman. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (raja wali). <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1137694>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kusmaningtyas, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jmm17*, 1(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.314>
- Larasati, D., Mulyono, D., & Yuneti, A. (2022). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share (Tps) Pada Pembelajaran Ipa Siswa Kelas Iv Sd Negeri 38 Lubuklinggau. *LJESE: Linggau Journal of Elementary School Education*, 2(3), 37–43. <https://jurnal.lp3mkil.or.id/index.php/ljese/article/view/372>
- Louise Ladegaard Bro et al (2014). *Leadership training, leadership strategies and organizational performance*. Paper presented on the IRPSM conference in Ottawa 9-12 April 2014.
- Mega Langi, C., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder The Influence Of Self Esteem, Self Efficacy And Work Environment On Employee Performance At PT. Timurjaya Dayatama (. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat Sutan Napsan Nasution Sjahril Effendy Pasaribu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Oentario, Y., Harianto, A., & Irawati, J. (2017). Pengaruh Usefulness, Ease of Use, Risk Terhadap Intentionto Buy Onlinepatisserie Melalui Consumer Attitude Berbasis Media Sosial Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 11(1), 26–31. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.11.1.26-31>
- Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 8(1), 1–8. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/7165>
- Pasaribu, A. I., Ritonga, M. N., & Lubis, R. (2021). Analisis Hasil Pembelajaran Matematika Secara Online selama Masa Pandemi COVID-19 Bagi Siswa SMA Kecamatan Sosorgadong. *Mathematic Education Journal (MathEdu)*, 4(1), 126–132. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/>
- Pribadi, J. D., Sukma, E. A., & Nikmah, F. (2018). Pengaruh Organizational Learning terhadap Kinerja Organisasi. *Progress Conference*, 1(1), 360–371.
- Putra, S., Indonesia, P., & Pendahuluan, A. (2018). *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. 21(April 2020), 2385–2404.
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 14–26. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.376>
- Putri, S. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret. *Jurnal Ilmiah Manajemen “E M O R,”* 4(2), 176.

<https://doi.org/10.32529/jim.v4i2.492>

- Riscki Elita Rosihana. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan*, 03(2), 192–205.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (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>
- Saba, C. A. V. (2020). Kurniawati and Saba/ *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 12, No.2, 2020, p191-202*. 12(2), 191–202.
- Sahat simbolon. (2022). *manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan* (dwi maria Simbolon (ed.); cv bintang). <https://www.google.co.id/books/edition/Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Man/gVWtEAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=buku+afandi+2018+tentang+kinerja+karyawan&pg=PA42&printsec=frontcover>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). *ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Sri Widodo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. <http://repository.ekuitas.ac.id/handle/123456789/371>
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>
- Sulistiyani, A. T. dan R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik (ambar teguh (ed.); cetakan I.)*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1145398>
- Susanto, Y., & Pramono, S. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja , Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan , Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Sriwijaya*, 18(3), 133–144.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>

- Tanjung, A. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Umami, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 118–134. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.133>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Widodo, W. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal TAPIs*, 11(2), 134–142.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>