

HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. JAYA PERKASA

Devina Widi Astuti¹, Sri Ernawati², Anniez Rachmawati Musslifah³

devinawidi22@gmail.com¹, bundaaditkoe@gmail.com², rachmawatianniez@gmail.com³

Universitas Sahid Surakarta

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan garda terdepan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Jaya Perkasa dengan jumlah 100 responden. Instrumen dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri dan skala kinerja karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi product moment dengan bantuan program SPSS 23 for windows. Hasil penelitian memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. 0,00 < 0,05) dengan koefisien korelasi 0,776 hal tersebut membuktikan ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are the front guard for a company to achieve its company goals. Employee performance is a work ability or work performance demonstrated by an employee to obtain optimal work results. This research aims to determine the relationship between self-efficacy and employee performance at PT. Jaya Perkasa. This research uses a quantitative approach with correlation analysis methods. Respondents in this study were employees who worked at PT. Jaya Perkasa with 100 respondents. The instruments in this research are the self-efficacy scale and employee performance scale. The analysis used in this research is the product moment correlation test with the help of the SPSS 23 for Windows program. The research results obtained a significance value of 0.000 (sig. 0.00 < 0.05) with a correlation coefficient of 0.776. This proves that there is a significant positive relationship between self-efficacy and employee performance at PT. Jaya Perkasa. The higher self-efficacy, the higher the level of employee performance in the company.

Keywords: Self-Efficacy, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan garda terdepan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Keterlibatan karyawan mempunyai dampak yang kuat terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan nilai organisasi. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi (Ali & Hasaballah, 2020).

Fitria dkk (2021) berpendapat bahwa menilai apakah suatu sumber daya memiliki kualitas yang baik dapat dilihat dari kinerjanya di dalam perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kualitas kerja seseorang ditentukan oleh kinerja karyawannya di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Chairunnisah et al., (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Berdasarkan Christy & Amalia (2018) yang mengutip pendapat Robbin yaitu ada 4 indikator yang menjadi alat ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Salah satu faktor untuk mencapai kinerja yang baik adalah karyawan juga harus sadar akan kemampuannya yang bisa disebut dengan self-efficacy. Karyawan yang memiliki rasa efikasi diri akan mudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan Jendra & Sugiyo (2020) efikasi diri adalah keyakinan dan kemantapan yang dimiliki individu untuk memperkirakan kemampuan diri yang menghasilkan perilaku untuk berusaha sehingga tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Fitriyah et al., (2019) memberikan pendapat bahwa efikasi diri merupakan kemampuan dan keyakinan individu untuk bisa mencapai kesuksesan dan memiliki motivasi dalam mengerjakan suatu tugas yang diemban. Berdasarkan Fitriyah et al. (2019) mengutip pendapat Bandura bahwa efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu, magnitude, generality, dan strength. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka akan melakukan berbagai cara dengan segala tenaganya untuk mengerjakan suatu tugas. Sebaliknya, jika seseorang memiliki efikasi diri yang rendah, akan mengerjakan sesuatu dengan setengah hati dan begitu cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan.

Berdasarkan observasi di PT. Jaya Perkasa masih kurang memiliki efikasi diri. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara pada tanggal 28 Mei 2024 dengan salah satu staf HRD di PT. Jaya Perkasa yang dilakukan peneliti mengungkapkan bahwa tidak semua karyawan menanamkan sifat efikasi diri, sehingga karyawan terkadang merasa ragu apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan telah menerapkan langkah-langkah prosedur kerja yang telah diidentifikasi dalam produksi, namun karyawan masih merasa bahwa apa yang dilakukannya masih belum maksimal. Selain itu, ada beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengerjakan tugas produksi yang lebih sulit, misalnya karyawan yang sebelumnya bertugas memisahkan jarum jahit dipindahkan ke bagian ironing dan karyawan tersebut merasa kurang mampu. Hal ini muncul karena mereka tidak dapat memahami mesin yang digunakan untuk memproduksi, sehingga kinerja karyawannya belum maksimal.

Informasi yang diperoleh mengenai kinerja di PT. Jaya Perkasa masih jauh dari ekspektasi perusahaan. Hal ini terlihat dari efektivitas kerja manajemen produksi internal perusahaan. Salah satu permasalahan kinerja karyawan adalah masih terdapat sebagian karyawan yang pengetahuan dan pengalamannya terhadap proses produksi masih kurang, sehingga karyawan tersebut masih memerlukan bimbingan dari orang-orang yang berpengalaman di bidang produksi. Hal ini membuat karyawan kurang efektif dalam

pekerjaannya. Selain itu, terdapat juga karyawan yang tidak dapat tiba di tempat kerja tepat waktu, sering menunda waktu istirahat dan menunda tugas-tugas produksi yang harus diselesaikan, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kerja yang telah dijadwalkan. Hal ini mengurangi efisiensi kerja internal perusahaan.

LANDASAN TEORI

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah hasil dari sebuah interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman. Menurut Ccorsun & Enz (Subagyo, 2019) mengatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memaksimalkan potensi. Menurut Betz (Santoso dan Dewi, 2019) mendeskripsikan efikasi diri ialah keyakinan individu mengenai keberhasilan menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Efikasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan. Efikasi diri merupakan komponen kepribadian yang berkembang ketika seseorang mengamati hasil tindakannya dalam situasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan (kompetensi) yang dimiliki seorang karyawan, khususnya pada kesanggupan (ability) dalam melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Efikasi diri merupakan faktor penting yang berperan sebagai pemrakarsa yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan proses dan perilaku yang berujung pada keberhasilan mencapai hasil yang baik.

Efikasi diri yang diukur pada proses pembelajaran matematika terdiri dari tiga indikator yakni :

1) Level

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini mampu diatasi. Indikator ini melihat keyakinan siswa dalam menyelesaikan soal-soal matematika pada berbagai tingkat kesulitan baik mudah maupun sulit.

2) Generality

Berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas tertentu. Pada indikator ini mengacu pada bidang pencapaian individu seperti penguasaan materi, penguasaan tugas dan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik.

3) Strength

Berkaitan erat dengan penekanan pada tingkat kekuatan terhadap keyakinan yang dimiliki seseorang. Indikator ini melihat bagaimana siswa mempunyai beragam cara dalam menyelesaikan setiap permasalahan matematika, tidak mudah menyerah pada kondisi apapun meskipun mengalami kegagalan.

Menurut Corsini (Fitriani & Nurmala, 2021), efikasi diri mencakup 4 aspek, antara lain :

a. Kognitif

Kemampuan individu dalam memikirkan metode yang akan digunakan dan merancang suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Motivasi

Merupakan kemampuan individu untuk memotivasi dirinya sendiri melalui refleksi untuk mengambil tindakan dan keputusan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Afeksi

Merupakan kemampuan individu dalam mengatasi perasaan atau emosi yang

timbul dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan

d. Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih suatu perilaku dan lingkungannya yang sesuai untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil berfungsinya pekerjaan seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu dan mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang diterapkan dalam pekerjaannya. Menurut Silaen, NR: dkk (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan definisi para ahli di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat terlihat hasilnya dari segi kuantitas dan kualitasnya dalam melaksanakan tanggung jawab tugas yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat mematuhi semua aturan yang berlaku untuk jangka waktu tertentu serta dapat fokus pada moral dan etika dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (Maryati, 2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

(1) Kualitas Kerja

Kemampuan seorang pegawai ditunjukkan dari hasil pelaksanaan tugas, apakah instruksi diikuti, dan apakah pegawai melaksanakan setiap tugas secara menyeluruh, rapi, dan rinci.

(2) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditas produk yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

(3) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diamanatkan kepada seorang karyawan.

(4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan operasional yang telah ditetapkan di perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (Ayu, Ida, dkk. 2021) menyatakan aspek-aspek dari kinerja ada empat yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil, dapat diukur dari persepsi karyawan pada jumlah aktivitas yang dilakukan dan hasilnya.
- b. Kualitas dari hasil, dapat diukur dari kesempurnaan tugas yang dihasilkan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketetapan waktu dari hasil, diukur dari aktivitas karyawan dari awal waktu hingga menjadi hasil kerja. Dapat menyelesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan dan dapat memaksimalkan waktu yang ada.
- d. Kehadiran dalam bekerja, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan.
- e. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungan tempat bekerja.

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, serta sistematis (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini karyawan yang bekerja di PT. Jaya Perkasa dimana jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Sampel yang digunakan menggunakan taraf kesalahan sebesar 20% dengan menggunakan tabel penentuan sampel Isaac & Michele sehingga jumlah sampel sebanyak 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yaitu teknik identifikasi sampel dengan menggunakan kriteria tertentu.

Pada penelitian ini karakteristik sampel sebagai berikut:

1. Laki-laki atau Perempuan
2. Usia 18-40 tahun
3. Bekerja di PT. Jaya Perkasa
4. Di tempatkan di bagian produksi

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala Likert dimana skala kinerja karyawan dan skala efikasi diri yang disusun oleh peneliti sendiri. Pada penelitian ini variabel efikasi diri memiliki rentang nilai corrected-item correlation sebesar 0,226 hingga 0,671 dan tingkat reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,894. Variabel kinerja karyawan memiliki rentang nilai corrected-item correlation sebesar 0,123 hingga 0,638 dan tingkat reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,828. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan uji linieritas sebesar 1,313 serta menggunakan uji korelasi product moment yang memperoleh nilai 0,776.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan pada skala efikasi diri diketahui skor minimum sebesar 51, skor maksimum 89, rata-rata (mean) 67,03 dan standar deviasi sebesar 7,831. Pada skala kinerja karyawan didapatkan skor minimum sebesar 45, skor maksimum 72, rata-rata (mean) 54,92 dan standar deviasi sebesar 5,771.

Uji Korelasi Product Moment

Hasil penelitian menunjukkan nilai $R = 0,000$ yang artinya nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ($\text{sig. } 0,00 < 0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa. Nilai correlation coefficient sebesar 0,776 artinya korelasi termasuk dalam kategori kuat dengan arah korelasi positif Artinya, semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang bekerja di PT. Jaya Perkasa.

PEMBAHASAN

Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan di PT. Jaya Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data menggunakan uji korelasi product moment, dapat diketahui nilai korelasi antara variabel efikasi diri dengan kinerja karyawan sebesar 0,776 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa dengan kategori kuat. Hasil nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,776 yang berarti arah nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah positif. Arah hubungan yang positif

menandakan bahwa variabel efikasi diri signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Gambaran Efikasi Diri di PT. Jaya Perkasa

Seseorang yang sangat efisien merasa yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas apapun dan mengatasi hambatan yang ada. Keyakinan terhadap kemampuan diri bahwa kesuksesan selalu dapat diraih membuat seseorang dapat bekerja lebih keras dan selalu membuahkan hasil terbaik.

Efikasi diri di PT. Jaya Perkasa diukur melalui kuesioner yang disebar, dengan rata-rata empiris keseluruhan sebesar 57,5 dan rata-rata teoritis sebesar 6,33. Nilai mean empiris lebih besar dibandingkan nilai mean teoritis : $57,5 > 6,33$. Oleh karena itu, rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel efikasi diri (X) dapat diartikan relatif baik dalam beberapa hal. Efikasi diri berkaitan dengan aspek obyektif individu dalam suatu organisasi, yaitu kinerjanya.

Hasil perhitungan skor responden menunjukkan bahwa responden yang paling tinggi pada pernyataan item ke 21 dengan skor rata-rata 65,11 dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih menyukai tugas pekerjaan yang ringan, tidak membutuhkan banyak tenaga dan pikiran.

Skor jawaban terendah ditunjukkan pada pernyataan item ke 6 dengan jumlah skor rata-rata 63,46 dari hasil tersebut diketahui bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan di PT. Jaya Perkasa akan lebih baik jika pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya.

Gambaran Kinerja Karyawan di PT. Jaya Perkasa

Kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa yang diukur dengan kuesioner mempunyai total skor rata-rata empiris sebesar 45 dan rata-rata teoritis sebesar 4,5, rata-rata empiris tersebut lebih besar dibandingkan dengan rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Kinerja yang baik akan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan juga karyawan itu sendiri, namun kinerja yang buruk akan berdampak sangat buruk bagi perusahaan dan dapat mengakibatkan jatuhnya atau bangkrutnya perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan skor, diperoleh bahwa pernyataan responden dengan skor tertinggi berkaitan dengan pernyataan item ke 15 dengan rata-rata skor 52,41, dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan meminta bantuan karyawan lain atau bisa disebut bekerja dengan tim.

Skor jawaban pernyataan terendah berada pada pernyataan item ke 3 dengan rata-rata skor sebesar 51,53 dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan selalu mengecek kembali pekerjaan yang sudah diselesaikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa. Karyawan yang yakin bahwa dirinya dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu, bersedia dan mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

SARAN

1. Saran untuk PT. Jaya Perkasa

Setelah mengamati dan menganalisis hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang mungkin berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Jaya Perkasa, maka penulis menawarkan saran sebagai berikut :

a. Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Meningkatkan kinerja dengan menetapkan standar kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diketahui seluruh karyawan dan mengurangi ketidakhadiran melalui penetapan reward.

b. Untuk Meningkatkan Efikasi Diri

Meningkatkan efikasi diri dengan mengubah kebiasaan diri yang dapat memicu berkurangnya efikasi diri, hal ini dapat diperoleh melalui sumber efikasi diri yaitu pengalaman menguasai suatu prestasi (performance accomplishment), pengalaman vikarius (vicarious experience), persuasi sosial (social persuasion), dan pembangkitan emosi (emotional state). Perusahaan memberikan program untuk meningkatkan efikasi diri karyawan dengan memberikan pelatihan dan motivasi secara berkala kepada karyawan, memastikan bahwa kegiatan tersebut mengarah pada peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, bagi yang akan mendalami penelitian ini, penulis memiliki saran sebagai berikut :

- a. Memperluas ruang penelitian lebih lanjut mengenai efikasi diri dan kinerja karyawan.
- b. Memperkaya indikator masing-masing variabel.
- c. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara kualitatif dengan metode wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. S.Y., & Hasaballah, A. H. A. 2020. Assessing The Effect of Organizational Cultural Values and Employees Engagement on Performance Excellence. *International Journal of Management*, 11(4).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. 2021. Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
<http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJAKARYAWAN2CETAK.pdf#page=38>.
- Christy, N. A., & Amalia, S. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Farisi, Salman; Irnawati, Juli; Fahmi, Muhammad. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 2020, 4.1: 15-33.
- Fitria, dkk. 2021. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia.
- Fitriyah, dkk. 2019. Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi. In *LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang (Issue 55)*.
<http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku ISBN Efikasi Diri.pdf>
- Jendra dan Sugiyo. 2020. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro. *KONSELING EDUKASI "Journal of Guidance and Counseling"*, 4(1), 138–159.
<https://doi.org/10.21043/konseling.v4i1.5992>.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Maryati, T. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : UMY Press.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Renaissance | Volume 6 No. 01 | Mei 2021 | 753 Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.
- Silaen, N. R., & dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.