Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 4(2) 2023 : 2248-2258

The Influence Of Work Environment And Work Produktivity On Employee Performance At PT Bumi Mineral Sulawesi

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bumi Mineral Sulawesi

Ashila Anastasya[1*], Indra Kusdarianto[2], Samsinar[3]
Universitas Muhammadiyah Palopo[1,2,3]
ashillanasya@gmail.com[1], indrakusdarianto@gmail.com[2], samsinar@umpalopo.ac.id[3]

**Corresponding Author*

ABSTRACT
The purpose of this research is to evaluate and explore the relationship between work environment factors and work productivity with employee performance at PT. BUMI MINERAL SULAWESI. In this research, 93 people were selected as the sample. This hypothesis was tested using multiple linear regression analysis using the SMART PLS application. The results of the research show that the work environment and level of work stress have a positive and significant impact on employee performance.
Keywords: *Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja,dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRAK
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan mendalami hubungan antara faktor lingkungan kerja dan produktivitas kerja dengan kinerja karyawan pada PT. BUMI MINERAL SULAWESI. Dalam penelitian ini diambil 93 orang sebagai sampel. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam operasi suatu perusahaan, karena mereka dapat menyediakan konsep-konsep inovatif yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dan tingkah laku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Semakin baik kinerja karyawan, maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas karyawan, sehingga dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga dapat mempengaruhi negatif kinerja mereka. Produktivitas juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang produktif dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif, sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas karyawan untuk mempengaruhi positif kinerja mereka. Dalam hal ini, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya, seperti memberikan fasilitas kerja yang memadai, memperhatikan ergonomi lingkungan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang

Submitted : 12 Januari 2023, Accepted : 21 Februari 2023, Published : 6 April 2023
Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

kondusif. Dengan demikian, lingkungan kerja dan produktivitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan perusahaan harus memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Triastuti, 2019); (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021); (Aguk Sridaryono, 2019); (Patmarina & Erisna, 2012) lingkungan kerja dan produktivitas kerja mampu mendukung baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, berbeda dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jayaningrum et al., 2020); (Wokas et al., 2022); (Aguk Sridaryono, 2019); (Purnami & Utama, 2019) lingkungan kerja dan produktivitas kerja belum mendukung dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan deskripsi latar belakang dan adanya perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik adalah di mana karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut (Sedarmayanti, 2014) Lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. (Afandi, 2018) Untuk membuat lingkungan kerja yang baik, beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain:

a. Bangunan tempat kerja
b. Ruang kerja yang luas
c. Ventilasi udara yang baik
d. Tersedianya tempat ibadah
e. Tersedianya sarana transportasi untuk karyawan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah bisnis sebagian besar ditentukan oleh kinerja karyawan yang rajin dan memiliki produktivitas yang sangat baik. (Itumbiri, n.d.)

(Hanaysha, 2016) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah hal yang kritikal bagi perusahaan untuk membangun keunggulan bersaing, mencapai target perusahaan, meningkatkan kinerja dan memenuhi bagian dari kebutuhan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai rasio antara hasil yang telah dicapai dengan jumlah tenaga kerja yang dikonsumsi. (Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, 2014).

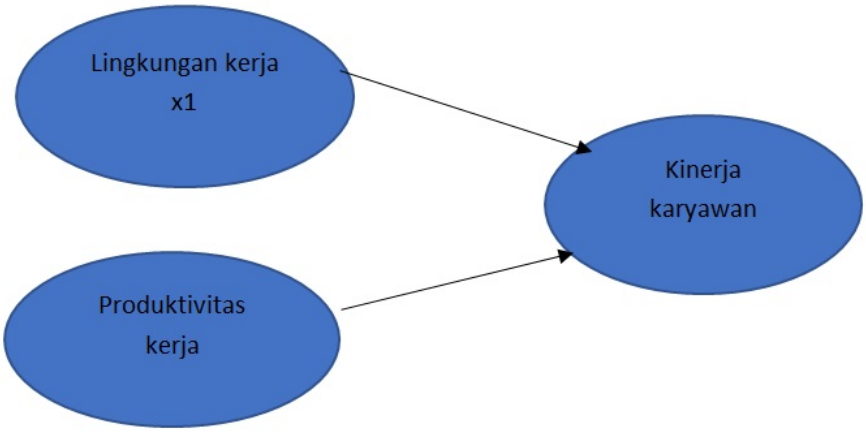
Kinerja Karyawan

Definisi kinerja adalah tindakan atau kegagalan tindakan yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa besar mereka memberikan kontribusi bagi perusahaan. Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sesuai dengan hukum, etika, dan moral.

Sementara menurut (Wibowo, 2010) kinerja adalah hasil dari pelaksanaan rencana yang sudah disiapkan. Pelaksanaan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat dari sumber daya manusia. Bagaimana organisasi menilai dan mengatasi sumber daya manusia akan mempengaruhi perilaku dan tindakan mereka dalam menjalankan kinerja.

3. Metode Penelitian

Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis Penilitian

Berdasarkan pada pengembangan hipotesis dan kerangka koseptual (gambar1) maka hipotesis yang diajukan yaitu.

Hipotesis 1: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sampel

Dalam riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode accidental sampling yang berhasil peneliti dapatkan sebanyak 93 responden

Skala dan Pengukuran

Penelitian ini mengutamakan pengukuran item dan skala sebagai aspek penting dalam memberikan dampak pada hasil akhir. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner offline dengan teknik accidental sampling, yang ditujukan kepada responden di PT. BUMI MINERAL SULAWESI Kuesioner tersebut mencakup 19 item yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan, dengan skala likert yang berisi pilihan dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Tabel 1. Indikator pengukuran variabel penelitian

Variable	Item	Indikator	Sumber
Lingkungan kerja (LK)	mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah	lk. 1	(Sedarmayanti, n.d.)
	udara di tempat karyawan bekerja sudah baik	LK.2	
	fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai	LK.3	
	merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	LK.4	
	sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih faham dengan atasan	LK.5	

Variable	Item	Indikator	Sumber
	Dengan suhu yang memadai saya semangat untuk bekerja	LK.6	
PRODUKTIVITAS KERJA (PK)	selalu terampil dalam bekerja	SK.1	(Sedarmayanti, 2001)
	mampu menguasai pekerjaan	SK.2	
	selalu kreatif dalam bekerja	SK.3	
	selalu mengusahakan hasil kerja yang maksimal	SK.4	
	selalu bejerja sesuai target	SK.5	
	selalu menghiindari kesalahan dalam bekerja	SK.6	
Kinerja karyawan (KK)	Sesama karyawan mampu mengakomodir dan mengarahkan staf dan karyawan lainnya	KK.1	(Mathis, 2006)
	Mampu memberikan peningkatan keilmuan kepada karyawan lainnya sesuai dengan standar dalam pabrik	KK.2	
	Karyawan mampu di andalkan berarti kompeten dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya	KK.3	
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam pabrik	KK.4	
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dan efektif Kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama, sehingga apa yang diharapkan pabrik dapat tercapai dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja	KK.5	
	Kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama, sehingga apa yang diharapkan pabrik dapat tercapai dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja	KK.6	
	Kehadiran karyawan dipabrik sesuai dengan jadwal yang ditentukan	KK.7	

Pengajuan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan teknik structural equation modelling berbasis varian dan aplikasi smartPLS 3.3.1. Penggunaan teknik ini dipilih karena data yang digunakan tidak semuanya memiliki distribusi normal, serta untuk mengkonfirmasi teori dan memprediksi pola hubungan kausal dari sebuah model teoritis yang didasarkan pada data empiris. Teknik ini sering digunakan dalam bidang manajemen dan pada penelitian ini, digunakan untuk menganalisa hubungan kausalitas antara konstruksi laten. Item dan deskripsi dari indikator penelitian akan dijelaskan dalam informasi selanjutnya

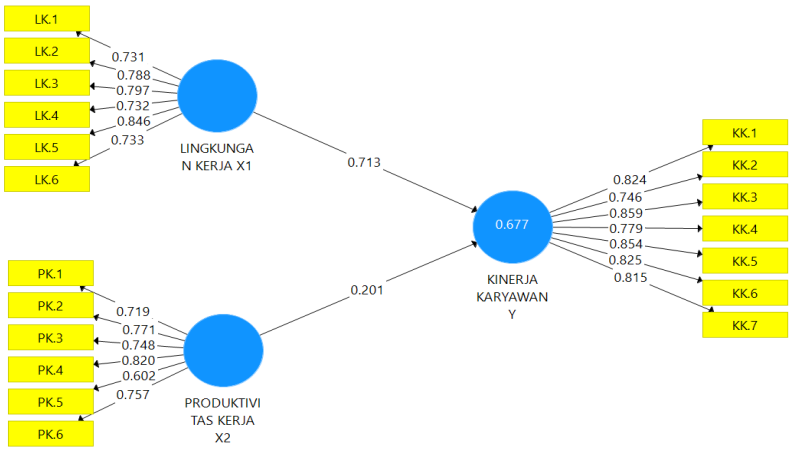
4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Untuk karakteristik yang diamati dari responden meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, serta pendidikan terakhir

Tabel 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

	Item	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	72	77.09
	Perempuan	21	22.90
	Total	**93**	100
Usia (tahun)	22-25	31	33.33
	26-30	35	37.50
	32-40	27	29.16
	Total	**93**	100
Pendidikan	Smp	15	16.64
	Sma	35	37.50
	D3	18	19.77
	S1	25	26.16
	Total	**93**	100
Lama bekerja	1 tahun	33	35.41
	2 tahun	30	32.29
	3 tahun	30	32.29
	Total	**93**	100



Gambar 2. Evaluasi model luar

Untuk menguji validitas konvergen, digunakan prinsip bahwa variabel manifest yang digunakan dalam konstruk harus memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan nilai factor loading dengan nilai ketentuan umum (rule of thumb) di mana nilai loading factor harus lebih besar dari 0.60. Selanjutnya, membandingkan nilai AVE dengan nilai ketentuan umum rule of thumb di mana nilai AVE harus lebih besar dari 0.50.

Selanjutnya, pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan asumsi bahwa square root AVE harus lebih besar dari hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Dalam tabel 4, ditunjukkan besaran nilai factor loading untuk setiap konstruk. Misalnya, untuk konstruk lingkungan kerja, diperoleh nilai factor loading sebesar 0.731, 0.788, 0.797, 0.732, 0.846 dan 0.733. Selanjutnya, untuk konstruk produktivitas kerja, diperoleh nilai factor loading sebesar 0.719, 0.771, 0.748, 0.805, 0.820 dan 0.757. Dan untuk konstruk kinerja karyawan diperoleh nilai factor loading sebesar 0.824, 0.746, 0.859, 0.779, 0.854, 0.825 dan 0.815. Semua nilai factor loading untuk keseluruhan konstruk lebih besar dari 0.60. Selanjutnya, nilai AVE untuk konstruk lingkungan kerja = 0.546; produktivitas kerja = 0.596, dan kinerja = 0,665; semua nilai AVE lebih besar dari 0.50.

Tabel 3. korelasi variabel laten dan square root (AVE)

	Kinerja karyawan	Lingkungan kerja	Produktivitas kerja	AVE)	Akar kuadrat (square root
Kinerja Karyawan	1.000	0.803	0.519	0.665	0.815
Lingkungan Kerja	0.803	1.000	0.446	0.546	0.739
Produktivitas Kerja	0.519	0.446	1.000	0.596	0.772

Tabel 4. evaluasi outer model

Variable indicator/item	Loading factor	Average varience(AVE)	Composite reliability
Lingkungan kerja			
LK.1	0.731		
LK.2	0.788		
LK.3	0.797		
LK.4	0.732	0.546	0.878
LK.5	0.846		
LK. 6	0.733		
produktivitas kerja			
PK.1	0.719		
PK.2	0.771		
PK.3	0.748		
PK.4	0.820	0.596	0.898
PK.5	0.602		
PK.6	0.757		
Kinerja karyawan			
KK.1	0.824		
KK.2	0.746		
KK.3	0.859		
KK.4	0.779	0.665	0.933
KK.5	0.854		
KK.6	0.825		
KK.7	0.815		

Selanjutnya, dapat diperoleh informasi dari hasil pengujian validitas diskriminan (Tabel 3) yang telah memenuhi persyaratan dimana nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari hubungan antar konstruk laten. Konstruk lingkungan kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.546 yang lebih besar dari 0.803; 1.000; dan 0.446 (kolom lingkungan kerja pada Tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), konstruk produktivitas kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.596 yang lebih besar dari 0.519; 0.446; dan 1.000 (kolom produktivitas kerja pada Tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), dan untuk konstruk kinerja karyawan memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.665 yang lebih besar dari 1.000; 0.803; dan 0.519 (kolom kinerja karyawan pada Tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah)

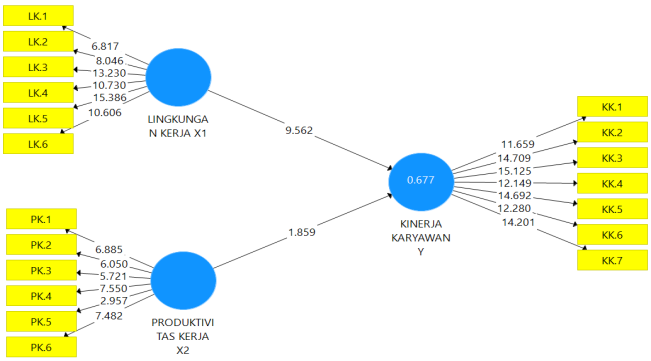
Uji Reabilitas Dan Outer Model

Selanjutnya, setelah melakukan uji validitas, tahap selanjutnya dalam pengujian adalah melakukan uji reliabilitas pada outer model. Tujuannya adalah untuk memberikan bukti tentang konsistensi tingkat akurasi dan ketepatan instrumen dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk konstruk lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan adalah masing-masing 0.878, 0.898, dan 0.933. Nilai composite reliability untuk semua konstruk memiliki nilai > 0.70.

Tahap Evaluasi Inner Model

Ada dua langkah yang diambil dalam mengevaluasi sebuah model dalam, yaitu dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R Square) dan nilai signifikansi melalui teknik

bootstrapping. Hasil analisis untuk uji hipotesis penelitian menggunakan teknik bootstrapping ditampilkan pada (Tabel 6) dan (Gambar 3)



Gambar 3. Pengukuran inner model

Evaluasi pada Nilai R Square

Nilai R Square digunakan sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi suatu inner model. Kriteria untuk nilai R Square dijelaskan, di mana nilai 0.25 dianggap lemah, nilai 0.50 dianggap moderat, dan nilai 0.75 dianggap kuat. Berdasarkan hasil estimasi yang ditunjukkan dalam tabel 5, diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0.626, yang diinterpretasikan sebagai tingkat variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stress kerja dalam model penelitian sebesar 67.7% (kategori moderat).

Tabel 5. R Square/ keofisien determinasi

	R square /keofisien determinasi	Probability value
Kinerja karyawan	0.677	0.000

Evaluasi Nilai Signifikansi

Pada tahap evaluasi, nilai signifikansi dapat diukur melalui besaran path coefficient. Teknik perhitungan yang digunakan pada tahap ini adalah bootstrapping. Hasil dari koefisien jalur menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai signifikan sebesar 0.713 < 0.05 dan nilai T statistik sebesar 9.562 > dibandingkan dengan 1.96. Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki dampak positif secara langsung pada kinerja karyawan, di mana nilai signifikan sebesar 0.201 < 0.05 dan nilai T statistik sebesar 1.859 > dibandingkan dengan 1.96.

Tabel 6.

	Koefisien jalur		T statistik		Nilai p		Hasil	
	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak lanngsung	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung
Lingkungan kerja -> kinerja karyawan	0.713	-	9,562	-	0.000	-	Mendukung	-
Produktivitas kerja-> kinerja karyawan	0.201	-	1.859	-	0.064	-	mendukung	-

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menyediakan pemahaman dan kerangka kerja konseptual tentang bagaimana lingkungan kerja dan produktivitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis (Tabel 6) menunjukkan bahwa penemuan dalam penelitian ini dapat membuktikan bahwa kerangka kerja konseptual yang diajukan dapat memberikan gambaran

tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BUMI MINERAL SULAWESI

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini mampu mengambil tindakan yang tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Temuan ini mendukung beberapa studi sebelumnya yang menyatakan hal yang sama (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki dampak positifterhadap kinerja karyawan, Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnama, 2008) menghasilkan temuan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, beberapa saran dapat diajukan kepada pimpinan perusahaan untuk dipertimbangkan. Saran tersebut antara lain:

1. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengurangi tingkat stress kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memberikan dukungan dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk mengatasi stress dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.
3. Perusahaan perlu membuat program yang dapat meningkatkan komunikasi antara karyawan dan manajemen untuk mengatasi masalah yang ada di lingkungan kerja.
4. Perusahaan perlu memberikan insentif dan kompensasi yang adil untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mengurangi tingkat stress karyawan.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Zanafa Publishing.

Aguk Sridaryono. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, *6*(2), 99–111. https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.).* Graha Ilmu.

Hanaysha, J. (2016). *Testing the Effects of Employee Empowerment , Teamwork , and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. International Journal of Learning & Development, 6(1), 164–178. https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200*.

Itumbiri, M. P. (n.d.). *Perceived Factors That Affect Employees' Productivity Within Redeemed Integrated Development Agency a Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Business Administra*.

Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *JBE (Jurnal Bingkai*

Ekonomi), *5*(2), 16–26. https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.83

Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat.

Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *1*(2) : 191–198. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36

Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 19–37.

Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, *8*(2), 58. https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028

Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(9), 5611. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2014). *Perilaku Organisasi. Indonesia*. PT Macanan Jaya.

Sedarmayanti, (2011:28). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* ((cetakan k). PT Refika Aditama.

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, *2*(2), 203. https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja.* Rajawali Press.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(3), 56. https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890