

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSKOM INTEGRASI MANDIRI
TANGERANG SELATAN**

Adinda Alma Islamia¹, Rino Dedi Aringga²

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang
almaislamia@gmail.com¹, dosen00807@gmail.com²**

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Tanskomintegration Mandiri. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique used saturated sampling / Slovin's formula and a sample of 65 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 21.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.663 > 1.998)$. The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 21.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.158 > 1.669)$. Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.119 + 0.573 + 0.367$. The coefficient of determination value is 7.6% while the remaining 92.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(115.787 > 3.14)$.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Tanskom Integrasi Mandiri. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh / rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,663 > 1,998)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 21,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,158 > 1,669)$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,119 + 0,573 + 0,367$. Nilai koefisien determinasi sebesar 7,6% sedangkan sisanya sebesar 92,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(115,787 > 3,14)$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan bagian dari manajemen keorgansasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai- nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai – nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya disiplin kerja dan lingkungan kerja

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan secara Parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan secara Parsial ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan secara Simultan ?

Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan secara Parsial.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan secara Parsial.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manager untuk mengarahkan bawahan atau orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya sebuah tujuan.

Menurut Hasibuan (2019:1) menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya serta efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen banyak digunakan berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sarana yang diinginkan.

Menurut Firmansyah (2018:4) Menyimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2.1 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2022:99) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan dan dilandasi kajian teori sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Ha₁ : Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Ha₁ : Terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja dan Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Has : Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:16) menyatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic*.”

Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 65 karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127) menyatakan bahwa “dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”, artinya sampel mewakili yang diterapkan sebelumnya, dalam pengambilan sampel ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan yang berjumlah 65 karyawan.

Menurut Arikunto (2019:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% 44 dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada

PT Transkom Integrasi Mandiri yaitu sebanyak 65 orang responden.

3.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:161) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal propability plot* atau melihat nilai *Kolmogorov smirnov* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya, menurut Ghozali (2016:108) apabila residualnya memiliki varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai hitung lebih kecil dari tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) Terjadi heteroskedastisitas, jika hitung lebih besar dari tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel *independent* dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Menurut Ghozali (2017:105), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.

Variabel yang menyebabkan Multikolinieritas dapat dilihat dari toleransi yang baik kecil 0,1 atau VIF > 10. Dari *output* regresi didapat nilai toleransi yang lebih 0,1 atau VIF < 10, sehingga tidak terjadi Multikolinieritas, (Ghozali, 2016:107).

1.1 Pembahasan Penelitian

1.1.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri. Artinya apabila

disiplin kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Disiplin kerja yang baik dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku adalah hal yang berkaitan dengan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan, tentunya perusahaan memiliki harapan yang besar terhadap disiplin yang akan diberikan kepada karyawan, dimana semakin baik disiplin di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika disiplin yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

1.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Lingkungan Kerja kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri. Artinya apabila Lingkungan Kerja dijalankan oleh karyawan dengan sesuai *standard operating procedure* perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Lingkungan Kerja yang baik dan sesuai dengan ekspektasi dan *standard operating procedure* menjadi hal yang perlu dikaji oleh perusahaan, tentunya perusahaan memiliki harapan yang besar terhadap Lingkungan Kerja kerja yang akan diberikan kepada karyawan, dimana semakin baik Lingkungan Kerja kerja di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika Lingkungan Kerja kerja yang dikelola kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

1.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri. Artinya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Setiap karyawan harus memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik di

dalam perusahaan, dengan adanya lingkungan kerja kerja dan disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana semakin baik tingkat suatu disiplin kerja dan lingkungan kerja di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

PENUTUP

1.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 3,119 + 0,573 + 0,367$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,367. Hasil uji deskriptif responden pada variabel Disiplin Kerja dengan skor tertinggi 4,27 terdapat di Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dengan kesimpulan rata-rata indikator dengan skor 4,29. pada Hasil uji parsial (Uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,663 > 1,998$), dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 3,119 + 0,573 + 0,367$, maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,573. Hasil uji deskriptif responden pada variabel Lingkungan Kerja dengan skor tertinggi 4,14 terdapat di Temperatur, dengan kesimpulan rata-rata indikator dengan skor 4,30. Hasil uji parsial (Uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,158 > 1,669$) dan $sig < 0,05$ ($0,006 < 0,5$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $Y = 3,119 + 0,573 + 0,367$, dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja dan disiplin kerja mempunyai konstanta positif sebesar 3,119. Hasil uji deskriptif responden variabel Kinerja Karyawan dengan skor tertinggi 4,25 terdapat di Kualitas dan Kuantitas, dengan kesimpulan rata-rata indikator dengan skor 4,38. Hasil uji simultan (Uji f) antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115,787 > 3,14$), dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri. Determinasi R^2 sebesar 0,782, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 78,2% variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan yang penulis temukan dalam melakukan penelitian ini, adapun keterbatasan yang penulis sampaikan di akhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan biaya menjadi faktor penghambat karena waktu dan biaya yang digunakan sangat terbatas, maka dilakukan hanya sesuai keperluan peneliti saja.
2. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih sedikit dan belum luas, sehingga dalam penelitian ini belum memiliki tingkat akurasi yang kuat.
3. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi atau kepuasan kerja. Dengan penggunaan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan dapat lebih memahami kinerja karyawan di PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

1.4 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri, maka penulis memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dengan pertanyaan yang paling lemah pada butiran pertanyaan "kehadiran" dengan skor 4,07. Untuk lebih baik lagi dalam mendukung disiplin kerja, Perusahaan harus lebih menerapkan disiplin kerja yang lebih baik lagi, dan membuat peraturan yang lebih disiplin lagi dan memberikan sanksi kepada para karyawan yang terlalu sering melanggar peraturan yang telah di buat oleh perusahaan.
2. Lingkungan kerja dengan pertanyaan yang paling lemah pada butiran pertanyaan "Penerangan" dengan skor 4,05. Untuk lebih baik lagi dalam mendukung lingkungan kerja. Perusahaan harus memberikan penerangan Cahaya di ruang kerja yang lebih optimal agar para karyawan merasakan nyaman dalam menjalankan tugasnya, karena penerangan cahaya yang kurang optimal membuat para karyawan kesulitan untuk menjalankan tugas yang telah di berikan oleh atasan.
3. Kinerja karyawan dengan pertanyaan yang paling lemah pada butiran pertanyaan "Kuantitas" dengan skor 4,01. Untuk lebih baik lagi dalam mendukung kinerja karyawan. Atasan harus memberikan tugas kepada karyawannya sesuai dengan jobdesk nya masing-masing agar para karyawan cepat dan tanggap dalam

menjalankan tugasnya, dan atasan memberikan tugas kepada karyawan tidak dengan deadline yang mendadak agar para karyawan dapat mengerjakan tugas nya dengan efektif dsn efisien.

4.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abd. Rohman, M. A. (2017). Dasar Dasar Manejemen. Malang: Intelegensi Media
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian. Lhokseumawe: Unimal Press.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), (2011). Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo
- Anwar Prabu Mangkunegara (2015) Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah, Anang. (2018). Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran). Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama).
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hariandja, M. T. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hutahaean. Jeperson. (2014). Konsep Sistem Informasi. 1th ed, Yogyakarta: Budi Utama
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, dan Lia Yuliana. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Uny Press.
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Nickels, McHugh dan McHugh. (2009). Pengantar Bisnis. Edisi 8 Buku 1. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Rachmawati, I.K. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi
- Samsudin, Sadili H., (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Banndung: CV. Pustaka Setia.
- Sinambela. (2016). Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang

- solid untuk meningkatkan kinerja). Jakarta: Bumi aksara.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusmiar, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press