https://ejurnalunsam.id/index.php/jurutera

Jurnal Ilmiah jurutera

ISSN 2356-5438

Analysis of Factors Affecting Employee Performance at Palm Oil Company PT. Betami Aceh Tamiang

Helvy Ramadhani [1,*], Amalia Harmin[2]

[1)] *Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Samudra, Meurandeh-Langsa 24416, Aceh*

[2)] *Program Studi Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Samudra, Meurandeh-Langsa 24416, Aceh*

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Dikirim 04 Februari 2024
Direvisi dari 20 Mei 2024
Diterima 30 Mei 2024
Dipublikasi 30 Juli 2024

Keywoards:
Employee Performance;
Salary;
Incentives;
Work Environment

DOI:
https://10.55377/jurutera.v11i01.9585

A B S T R A C T

Aceh Province is an area rich in natural resources for oil palm plantations, which can be optimized. Many oil palm companies are established in Aceh. PT Betami, as one of the many Palm Oil Plantation companies in Aceh Tamiang, must improve the performance of its employees in order to compete with competitors. This research aims to describe the factors that can influence employee performance at PT Betami, describe the performance of PT Betami employees, and analyze the influence of salary, incentives, motivation, work environment, training, and development on the performance of PT Betami employees. The research was conducted at the PT Betami Palm Oil Company on Jln. Sapta Jaya, Suka Jadi Village, Rantau District, Aceh Tamiang Regency. The research method used is a survey using observation and questionnaires. The research sample was 77 people and was calculated using the Slovin formula. Sampling was carried out using the Simple Random Sampling technique. Data analysis was done using descriptive and multiple linear regression analyses using SPSS. The research results show that the performance of PT Betami employees is excellent. Salary, incentives, motivation, work environment, training, and development can influence PT Betami employees' performance. Motivation and incentives can influence employee performance in the highest category.

© 2024 Jurnal Ilmiah JURUTERA. Di kelola oleh Fakultas Teknik. Hak Cipta Dilindungi.

PENDAHULUAN

Provinsi Aceh salah satu daerah yang kaya sumber daya alam berupa perkebunan kelapa sawit yang dapat dioptimalkan, Prospek perkembangan kelapa sawit di Aceh sangat cerah mengingat bahwa kelapa sawit merupakan tanaman yang potensial dan memiliki nilai ekonomis yang tinggi, untuk itu diperlukan adanya upaya dalam mengembangkan dan memelihara perkebunan kelapa sawit dengan baik di Aceh [1]. Banyak perusahaan kelapa sawit yang berdiri di Aceh, salah satunya adalah Aceh Tamiang dan PT. Betami merupakan salah satu diantara banyak perusahaan di Aceh Tamiang yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan PT. Betami harus meningkatkan manajemen sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan produksi sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan industri sejenisnya maupun dengan perusahaan luar. Perusahaan perkebunan sawit dalam mengembangkan perusahaannya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan.

Yukl. dkk (Yukl, Gary (2013)) mendefinisikan kinerja adalah proses yang sangat menentukan keberhasilan perilaku-perilaku yang di tunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian . Aspek manusia sebagai tenaga kerja di suatu perusahaan dalam hal untuk mencapai tingkat kinerja yang baik terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi didalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya ialah gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Gaji memiliki peran penting terhadap karyawan, dan kenaikan gaji sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Batubara, Khairunnisa; Pujangkoro, S. B, 2015). Gaji yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai prestasi kerja yang lebih

Alamat e-mail korespoden: helvyramadhani@unsam.ac.id
© 2024 ISSN 2356-5438. Fakultas Teknik Universitas Samudra

baik. Selain dari gaji, Insentif merupakan slah satu penawaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan uang berprestasi atau berhasil mencapai target yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi insentif, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu insentif seperti adanya dana Kesehatan, uang kesejahteraan, rasa keadilan dalam memperoleh insentif, ketetapan sarana kerja, adanya gaji yang perlu ditingkatkan (Suprihati, 2014). Motivasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan hal yang dapat memotivasi karyawan seperti memberi bimbingan ataupun dapat memberikan reward bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja (Setyowati, T., & Noviana, N, 2012). Lingkungan kerja juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek fisik maupun psikis yang ditimbulkan dari lingkungan. Lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efesien sehingga dapat memenuhi keinginan perusahaan (Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A, 2018).

Selain itu ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Pelatihan dan pengembangan disediakan oleh perusahaan guna untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahannya dan menyiapkan diri karyawan untuk peran dan tanggung jawab yang dimilikinya. pengembangan karir mempengaruhi kinerja secara searah yang berarti makin baik pengembangan karir maka kinerja yang ditunjukan oleh karyawan akan semakin baik pula Perusahaan harus memerhatikan beberapa hal seperti, kebutuhan pelatihan yang harus dianalisis dengan baik dan benar begitu pula dengan pengujian peserta pelatihannya, lalu pelatihan yang harus dilakukan secara merata terhadap semua divisi sehingga pengetahuan dan keterampilan karyawan terbagi rata (Rahinnaya, R., & Perdhana, M. S, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penting untuk diperhatikan. Kinerja seorang karyawan yang sangat mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari beberapa penelitian diatas, menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji, Insentif, Lingkungan kerja, motivasi, Lingkungan Kerja serta pelatihan dan pengembangan karir karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan kelapa sawit. Namun, masih belum diketahui bagaimana pengaruh faktor tersebut terhadap karyawan perusahaan kelapa sawit swasta yang ada di Aceh Tamiang sehingga peneliti akan mengkaji faktor tersebut..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Kelapa Sawit PT. Betami di Jln. Sapta Jaya Desa Suka Jadi, Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tentang gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja serta pelatihan dan pengembangan dan data sekunder dapat diperoleh dengan melihat data-data dari perusahaan atau dari litelatur yang terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan kelapa sawit PT. Betami Aceh Tamiang yang berjumlah 300 karyawan, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin yang berjumlah 77 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling. Kuesioner yang digunakan memiliki pertanyaan tertutup. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dimana responden diberi peluang dalam bentuk persetujuan terhadap pertanyaan. Responden akan diberi lima butir pilihan jawaban berupa sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

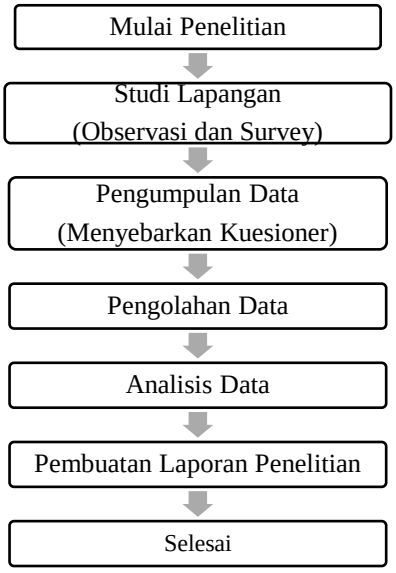
Data yang sudah diperoleh terlebih dahulu akan ditabulasikan di Microsoft Excel. Data yang sudah di tabulasi kemudian akan di analisis menggunakan program SPSS 26.0. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda. Analisis deskriptif merupakan analisis yang memberikan gambaran atau deksripsi terhadap suatu data. Analisis deskriptif disusun menggunakan tabel distribusi frekuensi yang terbagi atas kategori tinggi, sedang dan rendah. Analisis linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian melalui perasamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + B_5X_{5+} e$$

Dimana:

α	: Konstanta
$b_1b_2b_3b_4b_5$	: Koefisien Variabel
X_1	: Gaji

X_2 : Insentif
X_3 : Motivasi
X_4 : Lingkungan Kerja
X_5 : Pelatihan & pengembangan
Y : Kinerja
e : *Standard error*



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual, maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,2242 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi R Product–Moment untuk n = 77), sehingga pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuisiner tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=77)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,763	0,2242	Valid
2	A2		0,699		
3	A3		0,758		
4	A4		0,737		
5	A5		0,646		
6	A6		0,478		
7	B1	Gaji	0,658	0,2242	Valid
8	B2		0,874		
9	B3		0,877		
10	C1	Insentif	0,693	0,2242	Valid
11	C2		0,660		
12	C3		0,763		
13	C4		0,834		
14	D1	Motivasi	0,521	0,2242	Valid
15	D2		0,433		
16	D3		0,690		
17	D4		0,590		
18	D5		0,314		
19	E1	Lingkungan Kerja	0,508	0,2242	Valid
20	E2		0,770		
21	E3		0,719		
22	E4		0,649		
23	E5		0,592		
24	F1	Pelatihan dan Pengembangan	0,720	0,2242	Valid
25	F2		0,698		
26	F3		0,838		
27	F4		0,805		
28	F5		0,447		
29	F6		0,587		

Hasil Analisis Regresi

Dengan demikian maka hasil perhitungan statistik dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut :

$Y = 1{,}012 + 0{,}174X_1 + 0{,}220X_2 + 0{,}342X_3 + 0{,}011X_4 + 0{,}022X_5$

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,012	,534		1,898	,062		
	GJ	,174	,076	,243	2,288	,025	,784	1,276
	IS	,220	,080	,272	2,750	,008	,764	1,310
	M	,342	,128	,294	2,665	,010	,723	1,384
	LK	,011	,114	,011	,093	,926	,652	1,534
	PP	,022	,087	,025	,249	,804	,854	1,172

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,012, artinya jika variabel Gaji, Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan dan Pengembangan bernilai nol atau konstan, maka variabel Kinerja Karyawan akan bernilai positif 1,012.
2. Koefisien regresi pengaruh Gaji sebesar 0,174 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada Gaji maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,174, artinya terdapat pengaruh positif variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi pengaruh Insentif sebesar 0,220 menjelaskan setiap kenaikan Insentif maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,220, artinya terdapat pengaruh positif variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi pengaruh Motivasi sebesar 0,342 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada Motivasi maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,342, artinya terdapat pengaruh positif variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
5. Koefisien regresi pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 0,011 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada Lingkungan Kerja maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,011, artinya terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Koefisien regresi pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sebesar 0,022 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada Pelatihan dan Pengembangan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,022, artinya terdapat pengaruh positif variabel Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 8,473 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 71 adalah sebesar 2,34. Dengan demikian nilai F hitung (8,473) lebih besar dari F tabel (2,34) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis Ho, Gaji, Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,134	5	,627	8,473	,000[b]
	Residual	5,252	71	,074		
	Total	8,386	76			

Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh secara parsial variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Gaji adalah sebesar 2,288 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,025. Sementara nilai $t_{\text{-tabel}}$ pada df 72 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,9934. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya Gaji (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh secara parsial variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Insentif adalah sebesar 2,750 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,008. Sementara nilai $t_{\text{-tabel}}$ pada df 72 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,9934. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya Insentif (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh secara parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Motivasi adalah sebesar 2,665 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,010. Sementara nilai $t\text{-}_{tabel}$ pada df 72 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,9934. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai $t\text{-}_{tabel}$ sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,093 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,926. Sementara nilai $t\text{-}_{tabel}$ pada df 72 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,9934. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai $t\text{-}_{tabel}$ sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dapat ditolak dan menerima hipotesis nol (Ho), artinya Lingkungan Kerja (X_4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Pengaruh secara parsial variabel Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,012	,534		1,898	,062		
	GJ	,174	,076	,243	2,288	,025	,784	1,276
	IS	,220	,080	,272	2,750	,008	,764	1,310
	M	,342	,128	,294	2,665	,010	,723	1,384
	LK	,011	,114	,011	,093	,926	,652	1,534
	PP	,022	,087	,025	,249	,804	,854	1,172

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Pelatihan dan Pengembangan adalah sebesar 0,249 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,804. Sementara nilai t-tabel pada df 72 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,9934. Hasil perhitungan ini menunjukan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t-tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dapat ditolak dan menerima hipotesis nol (Ho), artinya Pelatihan dan Pengembangan (X5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ”Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan kelapa sawit PT. Betami Aceh Tamiang” dengan responden sebanyak 77 karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Kelapa Sawit PT. Betami Aceh Tamiang adalah Gaji, Insentif, dan Motivasi. Kinerja Karyawan perusahaan Kelapa Sawit PT. Betami Aceh Tamiang dinyatakan sudah baik dimana dipersepsikan oleh karyawan dengan angka sebesar 4.10. Gaji, Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Kelapa Sawit PT. Betami Aceh Tamiang.

© 2024 ISSN 2356-5438. Fakultas Teknik Universitas Samudra

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Universitas Samudra yang telah memberikan bantuan finansial melalui dana hibah untuk penelitian dosen pemula.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusuahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda karya kedua belas. (2016)

Batubara, Khairunnisa; Pujangkoro, S. B. Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz. Jurnal Teknik Industri USU, 3(5), 23–28. (2015).

Buleleng, K. *Teori* Kinerja Karyawan, *bulelengkab.go.id*. Available at: https://www.bulelengkab.go.id/detail/artikel/teori-kinerja-karyawan-15 (Accessed: 25 January 2022). (2019)

Gibson, J., Ivancevic, J. and Konopaske, R. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 14th edn. New York: Mc Graw Hill. (2012)

Handayani, R. D. Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja PNS Balista Lembang. Jurnal Pariwisata, 2(10), 40-50.

Handoko, T.H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. 2013

Hasibuan. S.P Malavu. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; Yogyakarta: (2016)

https://doi.org/10.31311/PAR.V2I1.352 (2015)

Lolowang. M. G.. Adolfina. & Lumintang. G. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Emba. 4(2). 177-186. (2016)

Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. CV. Altabeta (2016)

Rahinnaya, R., & Perdhana, M. S. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. 1-11.2016

Rivai, V. and Sagala, E. J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik*. 3rd edn. Jakarta: Rajawali Pers. (2014)

Sedarmayanti. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung. (2017)

Setyowati, T., & Noviana, N. Analisis Faktor Kinerja Karyawan bagian produksi karet PT. Perkebunan Nusantara XII. Jember. 218-224. (2012).

Sinambela, L. P. (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. (2018)

Statistik Perkebunan Aceh, 2021. Availablefrom:https://ppid.acehprov.go.id.

Suprihati. Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. Paradigma, 12(01), 93–112. (2014)

Suryadi Asmawati, Fitri Rahmawati, Qothrun Nada, Retta Dwiprajatie. Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry. (2023)

Triani Verawati, Rony Edward Utama, Yanti Budiasih. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri. (2023)

Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. 07, 50–57. 2018

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Banyuasin (Studi Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). JURNAL ECOMENT GLOBAL; Retrieved from http://ejournal.uigm.ac.id/ index. php/EG/article/view/213. (2017)

Yukl, Gary (2013) Leadership In Organizations. Penerbit: Pearson.

•TAR

© 2024 ISSN 2356-5438. Fakultas Teknik Universitas Samudra