

UPAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ayung Wijia Lestari¹, Siti Ning Farida²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

ayungwijial@gmail.com¹, sitisaham@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan CV Andi Jaya. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 45 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan, a) nilai signifikansi variabel Upah (X1) sebesar $0,302 > 0,05$, dan nilai t hitung $1.045 < 2.018$; b) nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung yaitu $4.242 > 2.018$; c) nilai F Hitung $> F$ Tabel atau $15.413 > 3.22$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Simpulan, secara parsial upah kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama-sama atau simultan upah kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Andi Jaya Mojokerto.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Upah Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of wages and work environment on employee performance at CV Andi Jaya Mojokerto. This research method is descriptive quantitative. The population used is all employees of CV Andi Jaya. The sampling technique used is saturated sampling technique, which takes the entire sample of 45 people. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results showed, a) the significance value of the wage variable (X1) was $0.302 > 0.05$, and the t value was $1.045 < 2.018$; b) the significance value of the Work Environment variable (X2) is $0.000 < 0.05$ and the t count is $4,242 > 2,018$; c) F Count $> F$ Table or $15,413 > 3.22$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. In conclusion, partially wages (X1) have no positive and significant effect on employee performance. Work environment (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously or simultaneously wages and work environment have a positive and significant effect on employee performance (Y) CV Andi Jaya Mojokerto.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Wages

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha kini semakin meningkat dan bertambah pesat, dalam hal ini perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia adalah bagian yang

penting menuju pencapaian tujuan organisasi baik pada perusahaan yang besar maupun kecil. Memahami dan mempelajari sumber daya manusia pada perusahaan menjadi bagian yang penting karena bertujuan untuk mengetahui bagian yang diperlukan dalam menganalisa dan menghadapi masalah- masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam pelaksanaan proses pekerjaan, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian untuk menjaga stabilitas perusahaan.

Perusahaan menjaga kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dengan cara memperhatikan dan memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan agar loyalitas karyawan tinggi pada perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018) bahwa upah berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap upah maka akan berdampak pada terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Selain upah, lingkungan kerja juga menjadi faktor kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana yang nyaman untuk pekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana yang nyaman untuk pekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

CV Andi Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi umum Gedung, Ruko, Rumah, Pabrik, Gudang. CV Andi Jaya selalu mengedepankan kualitas dan kecepatan serta pelayanan yang terbaik untuk membuat seluruh rekan kerja dari CV Andi Jaya mendapatkan nilai yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan yang semakin hari persaingan semakin berkembang dan berjalan dengan sangat pesat dan ketat, hal tersebut menuntut perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan agar kinerja karyawan tetap stabil yang akan menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan adanya pemberian upah dan lingkungan kerja, hal tersebut dapat memacu kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan dapat terlaksana secara optimal. Dari penjelasan tersebut permasalahan yang ditemukan di CV Andi Jaya menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam agar dapat memeberikan solusi serta kontribusi positif bagi

perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Andi Jaya Mojokerto.

KAJIAN TEORI

Upah

Menurut Rivai (2009), upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah sewaktu-waktu tergantung padakeluaran atau hasil kerja yang dihasilkan. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upah. Menurut Sukwiaty et al., (2009), apabila diperhatikan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah yaitu, a) tingkat harga; b) produktivitas kerja; c) struktur ekonomi nasional; d) peraturan pemerintah.

Menurut Zainullah et al., dalam Safara (2019), indikator untuk mengukur upah ada 3 yaitu, a) upah yang diterima tepat waktu; b) upah yang diterima sesuai dengan lama kerja; c) upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Lingkungan Kerja

Menurut Reksohadiprojo et al., dalam Enny (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan dan agar dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi pada setiap tahunnya. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Irawan (2017), hal-hal yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan yaitu, a) warna; b) kebersihan lingkungan kerja; c) penerangan; d) pertukaran udara; e) jaminan terhadap keamanan; f) kebisingan; g) tata ruang. Menurut Wibowo (2016), indikator untuk mengukur lingkungan kerja dapat melaluissebagai berikut, a) suasana kerja; b) hubungan dengan rekan kerja; c) tersedianya fasilitas kerja tersedianya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu, a) faktor kemampuan (*ability*); b) faktor motivasi (*motivation*). Menurut Retno (2018), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu, a) jumlah pekerjaan; b) kualitas pekerjaan; c) ketepatan waktu; d) kehadiran; e) kemampuan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif data yang digunakan lebih dominan menggunakan data berupa angka yang lebih sistematis. Hasil data yang berupa angka kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Dalam penelitian penggunaan alat ukur merupakan suatu hal yang penting untuk menentukan batas ketepatan indikator pengukuran variabel pada data tertentu.

Pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari subjek yang diteliti. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data eksternal.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, a) kuesioner; b) wawancara; c) observasi; d) dokumentasi; e) studi pustaka. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan dengan melakukan beberapa pengujian diantaranya, a) uji validitas dan reabilitas; b) uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, & uji normalitas); c) uji regresi linier berganda; d) uji hipotesis (uji T, uji F, & uji determinasi) dengan menggunakan SPSS.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Sig	r tabel	Keterangan
Upah	X1.1	0,800	0, 000	0,2483	Valid
	X1.2	0,617	0, 000	0,2483	Valid
	X1.3	0,787	0, 000	0,2483	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	0,520	0, 000	0,2483	Valid
	X2.2	0,348	0, 019	0,2483	Valid
	X2.3	0,346	0, 020	0,2483	Valid
	X2.4	0,318	0, 031	0,2483	Valid
	X2.5	0,585	0, 000	0,2483	Valid
	X2.6	0,387	0, 009	0,2483	Valid
Kinerja Karyawan	Y2.1	0,314	0, 035	0,2483	Valid
	Y2.2	0,261	0, 084	0,2483	Valid
	Y2.3	0,520	0, 000	0,2483	Valid
	Y2.4	0,402	0, 006	0,2483	Valid
	Y2.5	0,475	0, 001	0,2483	Valid
	Y2.6	0,607	0, 000	0,2483	Valid
	Y2.7	0,319	0, 032	0,2483	Valid
	Y2.8	0,51	0, 000	0,2483	Valid
	Y2.9	0,315	0, 029	0,2483	Valid
	Y2.10	0,304	0, 022	0,2483	Valid

Sumber : SPSS yang diolah (2022)

Menurut tabel diatas dapat dikatakan bahwa upah, lingkungan kerja dan kinerjakaryawan dikatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

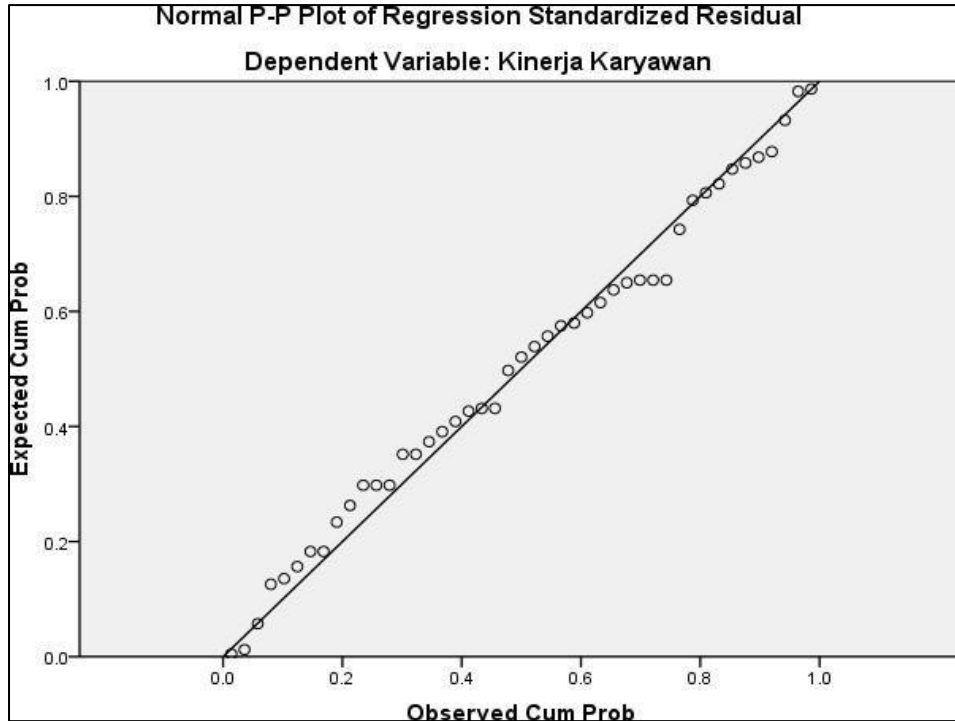
Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
Upah (X1)	0,654	Reliabel
LingkunganKerja (X2)	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,748	Reliabel

Sumber: SPSS yang diolah (2022)

Sesuai dengan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel upah dan lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS

Semua hasil data yang menyebar disekitar diagona garis serta mengikuti arah maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas dan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	11,800	5,322			
1. Upah kerja (X1)	,348	,213	,340	,760	1,316
2. Lingkungan Kerja(X2)	,932	,220	,570	,760	1,316

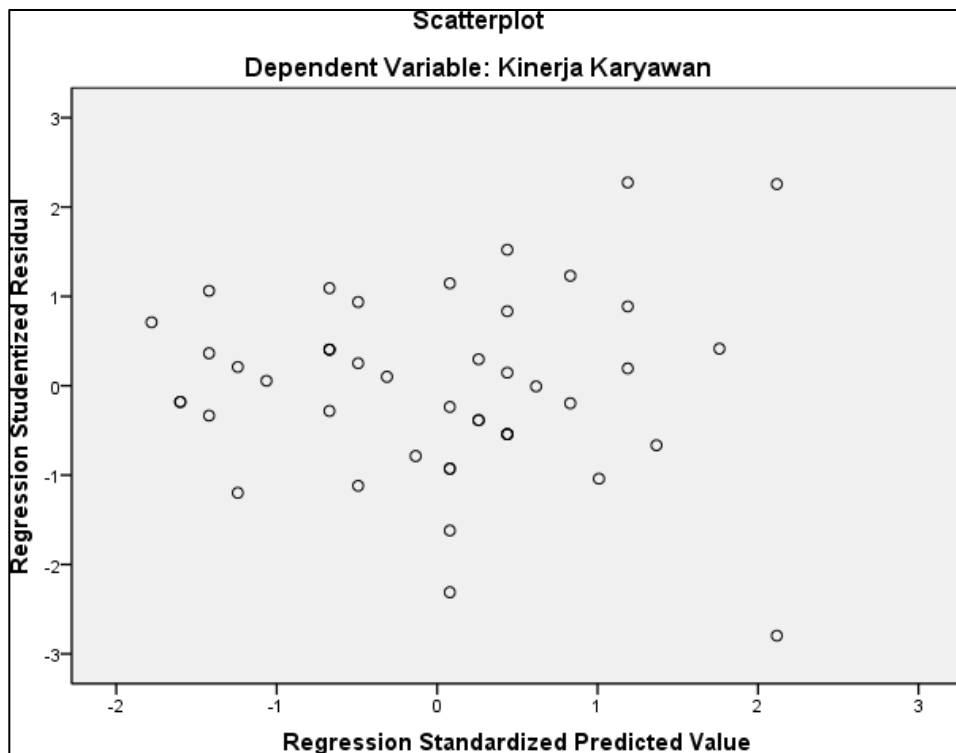
Sumber: Hasil ouput SPSS (2022)

Sesuai hasil asumsi multikolinieartas diatas Berdasarkan datadi atas, hasil

pengujian multikolinieritas didapatkan hasil nilai VIF pada variabel upah kerja (X1) adalah $1,316 < 10$ dengan nilai toleransi X1 sebesar $0,760 > 0,10$; untuk hasil nilai VIF pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah $1,316 < 10$ dengan nilai toleransi X1 sebesar $0,760 > 0,10$. Dapat disimpulkan dari hasil persamaan tersebut bahwa tidak terjadinya multikolinieritas pada semua variabel bebas tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Ouput SPSS (2022)

Berdasarkan pada gambar diatas, dapat dilihat pada grafik *scattrerplot* terlihat bahwa penyebaran residual adalah titik-titik yang tidak beraturan dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
dimensi on01	.651a	.623	.596	148.368	1.935

Sumber Output SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi tersebut diketahui bahwa nilai DW dengan $N = 45$ dan $k = 2$, maka nilai $dL = 1,4298$ dan nilai $dU = 1,6148$. Dengan demikian jika $dU \leq dW \leq 4-dW$ adalah sebesar $1,6148 \leq 1,935 \leq 2,065$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	11,800	5,322	2,217	,032
	Upah	,222	,213	,140	,302
	Lingkungan Kerja	,932	,220	,570	,000

Sumber: Ouput SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,800 + 0,222(X_1) + 0,932 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut, a) upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) konstan, maka tingkat Kinerja Karyawan menunjukkan nilai adalah sebesar 11.800; b) upah (X_1), artinya bahwa koefisien konstan bernilai positif untuk menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,222; c) lingkungan kerja (X_2), artinya bahwa koefisien konstan bernilai positif untuk menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,983.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Estimate	Std. Error of the
1	,651a	,423	,396	1,484

Menurut hasil diatas menunjukkan bahwa angka (*R Square*) diperoleh adalah 0,396 atau 39,6%. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen (upah kerja dan lingkungan kerja) kepada Kinerja Karyawan sebesar 0,396 atau 39,6%. Sedangkan 60,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Uji T

Hasil uji T ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji T

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
			Std. Error			
1	(Constant)	11,800	5,322		2,217	,032
	Upah	,222	,213	,140	1,045	,302
	Lingkungan Kerja	,932	,220	,570	4,242	,000

Hitungan data yang diperoleh, diketahui nilai t 1,045 dan signifikansi variabel Upah (X1) adalah sebesar $0,302 > 0,05$, yang mana secara parsial Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t 4.242 dan signifikansi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	67,856	2	33,928	15,413	,000b
	Residual	92,455	42	2,201		
	Total	160,311	44			

Dapat dicermati nilai F sebesar 15.413 dengan Nilai signifikansi sebesar 0.000

atau kurang dari 0,05. Jadi, dapat dinyatakan bahwa variabel Upah dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan serta mampu untuk mendefinisikan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara individu bahwa Upah tidak mempunyai dampak signifikansi pada kinerja karyawan. Upah yang nilai signifikansi sebesar $0,302 >$ dari $0,05$, dan nilai t hitung $1.045 <$ 2.018 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Upah Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Idris (2018) sebuah upaya untuk mendorong kinerja karyawan pada perusahaan yaitu dengan meningkatkan upah sesuai dengan kinerja. Adapun menurut Suwarno & Harianti (2022) bahwa sudah menjadi tugas bagi para manajer untuk memotivasi para karyawannya untuk terus meningkatkan kinerja yang ingin dicapai, sehingga perusahaan bersedia membayarkan upah dan gaji yang lebih tinggi. Apabila karyawan telah memberikan tenaga maupun kemampuan terbaik yang dimiliki tetapi tidak memperoleh upah yang setimpal, maka dimungkinkan karyawan akan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut, sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa sistem pengupahan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat drers parsia bahwa lingkungan kerja memiliki dampak kepada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$ dan nilai thitung yaitu $4.242 >$ 2.018 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian maka lingkungan kerja menjadi bagian penting pada kinerja karyawan (Pranogyo et al., 2022). Capaian kerja akan menjadi lebih optimal jika dituang dengan lingkungan kerja yang kondusif dan seimbang karyawan akan bekerja dengan lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan yang dapat mendukung ide kreatif yang dimilikinya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa variabel upah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau $15.413 > 3.22$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel Upah dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), hal tersebut disebabkan karena memang sebenarnya variabel upah dan lingkungan membentuk suatu aspek penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian oleh Josephine & Harjanti (2017), menunjukkan bahwa keadaan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan positif akan berdampak pada kinerja karyawan. Walaupun karyawan diberikan upah yang sesuai bahkan upah yang sangat besar, jika pada faktanya karyawan tidak merasakan adanya kenyamanan dalam lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja yang sedang dan akan dilakukan (Gorda et al., 2021). Hal tersebut, sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Secara parsial upah kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama-sama atau simultan upah kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Andi Jaya Mojokerto

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. (2018). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, Medan
- Enny W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Gorda, N. T. R., Gorda, O. S., Gorda, E. S., & Gorda, N. S. R. (2021). *Bunga Rampai Kerja Berdasarkan Dharma dalam Pandangan Rekan-Rekan Kerja Prof. Gorda*. Jakarta: Nilacakra
- Idris, A. (2018). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish

- Irawan, A. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/download/439/312>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3), 1-8. <https://media.neliti.com/media/publications/135167-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pranogyo, A. B., Hamidah, H., & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukurandan Implikasi*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera
- Retno, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo
- Rivai, V. (2009). *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Safara, R. (2019). Pengaruh Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah. *Skripsi*. Univeersitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Aceh
- Sukwiaty, S., Jamal, S., & Sukamto, S. (2009). *Ekonomi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suwarno, H. L., & Harianti, A. (2022). *Family Business: Membangun Bisnis Keluarga*. Medan: Penerbit Andi
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers