PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. WITEL RIAU DARATAN

Neni Budi Hasanah[1*], Bakaruddin[2], Sulistyandari[3]
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau Pekanbaru
neniquinara@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia tbk. Witel Riau Daratan. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Responden dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan dengan menggunakan sampel sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data diolah menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (Statistic Product And Service Solution). Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, Motivasi Kerja, Dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini tentunya setiap perusahaan memiliki tujuan dan harapan dimana suatu saat perusahaannya dapat berkembang pesat dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Perusahaan dituntut untuk bergerak secara dinamis untuk mengikuti tren yang terus berkembang. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan dan mengikuti perkembangan dalam sektor sumber daya manusia yang terus meningkat. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola

sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas diperusahaan tersebut Sinambela (2021).

Sumber daya manusia yang baik tercipta dengan adanya kinerja karyawan yang baik dan didukung oleh peningkatan kualitas kerja karyawan seperti prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu ataupun dalam bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya Badriyah (2018). prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam mencapai prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi kerja, karena prestasi kerja karyawan akan mudah dicapai ketika karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dimana tempat ia bekerja, disiplin dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif, mematuhi aturan kerja, keinginan untuk mendapatkan sesuatu akan menciptakan prestasi kerja karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Salah satu perusahaan BUMN yang cukup besar di kota Pekanbaru yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Riau Daratan yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman kota Pekanbaru. PT. Telkom adalah Badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak pada jaringan dan jasa telekomunikasi, informatika (TIK) dan jaringan telekomunikasi Indonesia. Telkom sendiri menyediakan layanan InfoCom, telepon tidak bergerak kabel (fixed wireline), dan telepon tidak bergerak nirkabel (fixed wireless), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi baik secara langsung maupun secara tidak langsung. PT. Telekomunikasi Indonesia adalah perusahaan Telekomunikasi terbesar di Indonesia dengan 7 kantor Regional. Dengan 61 Wilayah telekomunikasi (Witel), 422 outlet plasa Telekomunikasi, 11 Global offices di luar negeri (Singapura, Hongkong, Timor Leste, Australia, Malaysia, Macau, Thailand, Amerika Serikat, Myanmar, Arab Saudi dan Selandia Baru (Laporan Tahunan PT Telekomunikasi Indonesia, 2018). Provinsi Riau terbagi atas dua wilayah telekomunikasi yaitu, Witel Riau Daratan dan Witel Riau Kepulauan. PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan (Witel Ridar) merupakan wilayah telekomunikasi yang termasuk dalam kategori Regional I, dan Pekanbaru merupakan salah satu kotanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Prestasi kerja memainkan peranan penting bagi kemajuan dan perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan (Akbar, 2018). Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan yang berfokus pada keadaan dan benda-benda disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena kondisi lingkungan yang baik membuat karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa terganggu, sehingga mendorong

semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Mayliza dan Wahyuni (2022).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah disiplin. Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilaku yang berasal dari diri sendiri dengan mematuhi dan mentaati ketentuan dan peraturan hukum yang berlaku. Namun dalam bekerja, disiplin menjadi hal yang paling penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Apabila karyawan disiplin dalam bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya karena dalam bekerja karyawan harus taat dan patuh atas segala peraturan dan ketentuan yang dibuat perusahaan, sehingga kedisiplinan ini akan melatih karyawan untuk dapat bekerja sesuai harapan dan target perusahaan. Maka tingginya tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya dan perusahaan akan memberikan kompensasi terhadap karyawan yang sudah bekerja sesuai keinginan dan harapan perusahaan.

tetapi juga dapat diperoleh dari orang lain. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena besarnya motivasi yang ada dalam diri karyawan ataupun dari orang lain untuk bekerja, akan memberikan rasa semangat dan mempertahankan kestabilannya untuk mencapai keinginan diperusahaan seperti naik jabatan, mendapatkan reward ataupun keinginan lainnya, sehingga target perusahaan juga dapat terpenuhi. Dalam hal ini motivasi dari pimpinan juga dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Menurut Baharuddin, et al. (2022) motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Maka pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab pada tugas yang diberikan perusahaan.

berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan prestasi kerja dengan mengangkat judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Riau Daratan".**

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dan pekerjaan itu (Sutrisno, 2019). prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung

jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut pemahaman Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Nitisemito (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan dari pimpinan untuk dapat menimbulkan dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif, dalam penelitian ini data primer diperoleh menggunakan data berupa jawaban responden karyawan terhadap item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian melalui angket, dan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom yang berjumlah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling sensus yang mana sampel sensus hampir sama dengan sampel jenuh yang membedakan hanya sampel sensus memiliki jumlah populasi yang besar dan sampel jenuh memiliki populasi yang kecil. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data yang diperlukan seperti uji statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji

regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistik SPSS V.25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

terlihat bahwa r hitung masing-masing item pernyataan variabel independen dan dependen lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat di identifikasi berdasarkan, apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = n-2 = 150-3 = 147 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,1609. Dengan demikian semua pernyataan untuk variabel Lingkungan kerja fisik, disiplin, motivasi dan prestasi kerja adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian. dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,60 yaitu dari variabel Lingkungan kerja fisik sebesar 0.945, Disiplin sebesar 0.887, Motivasi 0.877 dan prestasi kerja sebesar 0.942 yang berarti data tersebut reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			150
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,32666764
Most Extreme Differences	Absolute		,219
	Positive		,157
	Negative		-,219
Test Statistic			,219
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,000[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tabels with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Dari tabel menunjukan hasil uji normalitas data yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan penelitian sebesar 0,05 atau 5%. Untuk memperoleh data yang berdistribusi normal, maka data yang bernilai ekstrim (*Outlier*) perlu dikeluarkan dari data penelitian. *Outlier* adalah kasus atau data yang memiliki karakteristik untuk terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal dan kombinasi (Ghozali, 2016). Berikut hasil uji normalitas setelah dilakukan proses *outlier.*

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Setelah *Outlier*

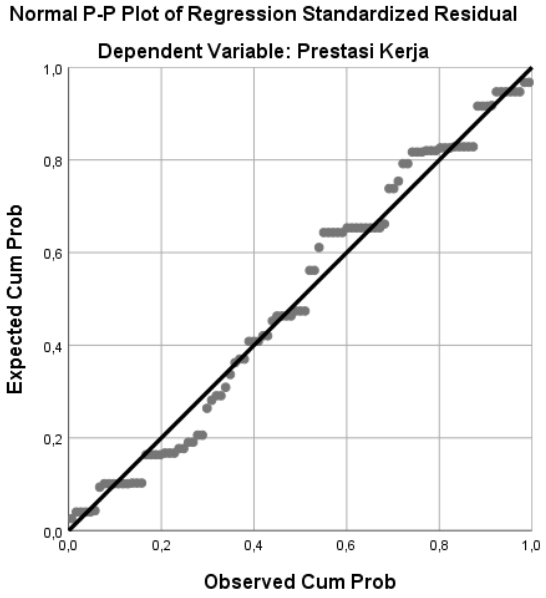
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			99
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		7,42901607
Most Extreme Differences	Absolute		,099
	Positive		,089
	Negative		-,099
Test Statistic			,099
Asymp. Sig. (2-tailed)			,018[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,270[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,258
		Upper Bound	,281

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tabels with starting seed 926214481.

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,281 > 0,05. Hal ini berarti residual dalam penelitian ini tersebut berdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik normal probability plot-nya sebagai berikut:



Berdasarkan gambar grafik Normal P-Plot dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data telah berdistribusi secara normal dan model regresi dalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,743	8,755		5,111	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,058	0,114	0,064	2,753	0,027
	Disiplin	0,338	0,194	0,223	3,141	0,041
	Motivasi	0,338	0,194	0,223	3,141	0,034

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan hasil Uji Analisis Regresi Berganda pada tabel 3 terlihat bahwa persamaan:

$$\mathbf{Y= a+b_1X_1+b_2X_2 + b_3X_3+e}$$

$$\textbf{Prestasi Kerja=} 44{,}743 + 0{,}058\ X_1 + 0{,}338X_2 + 0{,}338X_3 + e$$

Dimana:

Y =Penjualan
a =Konstanta
b1,b2,b3 =Koefisien Regresi
X1 =Lingkungan kerja fisik
X2 =Disiplin
X3 =Motivasi
e =*Standar error*

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

a. Konstanta dari regresi tersebut adalah 44,743 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai penjualan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 44,743 satuan.
b. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0,058 yang menunjukkan apabila variabel Lingkungan kerja fisik meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Disiplin sebesar 0,058.
c. Koefisien regresi variabel Disiplin adalah sebesar 0,338 yang menunjukkan apabila Disiplin meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin sebesar 0,338.
d. Koefisien regresi variabel Motivasi adalah sebesar 0,338 yang menunjukkan apabila Disiplin meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 0,338.
e. *Standar Error* (e) merupakan variabel acak yang memiliki distribusi risiko perusahaan dan mewakili semua faktor yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,743	8,755		5,111	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,058	0,114	0,064	2,753	0,027
	Disiplin	0,338	0,194	0,223	3,141	0,041
	Motivasi	0,338	0,194	0,223	3,141	0,034

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 pada penelitian dapat disimpulkan:

a. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien β Lingkungan kerja fisik sebesar 0,058. Sementara nilai t hitung 2,753 > t tabel 1.976 dan tingkat signifikansi sebesar 0,027 < 0,05 yang artinya variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.
b. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien β Disiplin 0,338. Sementara nilai t hitung 3,141 > t tabel 1.976 dan tingkat signifikansi sebesar 0,041 < 0,05 yang artinya variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.
c. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien β Motivasi 0,338. Sementara nilai t hitung 3,141 > t tabel 1.976 dan tingkat signifikansi sebesar 0,034 < 0,05 yang artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H3) diterima.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja. Diperoleh hasil, bahwa lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh cara pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Riau daratan menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan sesuai harapan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2) Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja. Diperoleh hasil, bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Hal tersebut dipengaruhi bagaimana cara pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia tbk. Witel riau daratan menciptakan peraturan dalam Perusahaan yang harus dipatuhi oleh karyawan, sehingga karyawan terlatih untuk dapat bekerja sesuai harapan dan akan meningkatnya prestasi kerja karyawan.

3) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja. Diperoleh hasil, bahwa motivasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Hal tersebut dipengaruhi bagaimana cara pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia tbk. Witel riau daratan diharapkan memberikan langsung dorongan motivasi kepada karyawan untuk memacu semangat kerja yang optimal dan membuat karyawan mencapai prestasi dalam bekerja.

Adapun saran yang dapat penulis ajukan dari hasil penelitian ini yaitu PT.Telekomunikasi Indonesia tbk. Witel Riau Dari variabel Lingkungan kerja fisik yang saya teliti, diharapkan kepada Perusahaan agar lebih memperhatikan suara kebisingan dari dalam maupun luar ruangan. Karena suara bising di tempat bekerja akan membuat para karyawan merasa terganggu dan hilangnya fokus saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil *mean* terendah pada indikator lingkungan kerja fisik.dan Dari variabel Disiplin yang saya teliti, diharapkan kepada Perusahaan agar lebih memperhatikan tata cara kerja karyawan karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan dan ketentuan yang telah disepakati oleh perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil *mean* terendah pada indikator disiplin, Dari variabel Motivasi kerja yang saya teliti, diharapkan kepada Perusahaan agar lebih memperhatikan Prestasi kerja para karyawan dan pekerjaan yang menantang. Hal ini karena beberapa karyawan yang belum melakukan pekerjaan nya dengan baik dan kurangnya keinginan karyawan untuk menguasai pekerjaan dibidangnya sehingga untuk mencapai prestasi kerja sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil *mean* terendah pada indikator motivasi. Sedangkan bagi kalangan Akademisi,penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, *3*(2), 1–17.

Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia,*. Penerbit Pustaka Setia.

Baharuddin, A. A., Musa, M. I., dan B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, *1*(1), 55–62.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mayliza, R., dan Wahyuni, G. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *3*(2), 379–387.

Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga* (Edisi Keti). Ghalia Indonesia.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 9). Kencana.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Pebi, J. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, *2*(1), 42–58.

Prihastoto., Dwi, F., dan Adi, A. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prime Line International Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, *7*(2).