

PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. EKA TIMUR RAYA BUMIAYU

Linda Safitri¹, Edi Sumantri², dan Arinastuti³

¹Manajemen, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Jalan. Raya Beji Karangsalam, Purwokerto, Indonesia 53152

Lindasfr1204@gmail.com¹, mantriuwk67@yahoo.co.id², arisastuti@gmail.com³

Received: 15 Juni 2025 – Revised: 01 Juli 2025 - Accepted: 22 Juli 2025 - Published: 15 Agustus 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Eka Timur Raya Bumiayu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eka Timur Raya Bumiayu sebanyak 167 karyawan. Sampel diperoleh sejumlah 125 responden dengan menggunakan *proportioned stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS statistic 25*. Implikasi penelitian ini perusahaan perlu mendorong kerja sama yang lebih baik antar karyawan, dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka dan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Perusahaan juga sebaiknya mengevaluasi dan memperbarui metode pelatihan yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan juga sebaiknya melakukan perbaikan terhadap sistem ventilasi atau pendingin ruangan agar kualitas udara dilingkungan kerja lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kesehatan kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi dan meningkatkan kualitas serta kelengkapan fasilitas kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Stress Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Prestasi Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental yang memiliki peran strategis dalam keberlangsungan sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi bagian integral dari sistem organisasi, tetapi juga menjadi aset utama yang menentukan arah perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam konteks perusahaan, karyawan menjadi komponen yang sangat penting karena mereka adalah pihak yang langsung terlibat dalam proses produksi, pelayanan, hingga pengambilan keputusan strategis. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia adalah kebutuhan utama agar setiap individu yang terlibat mampu berkontribusi secara optimal.

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi yang tinggi, mengakibatkan tugas tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan perusahaan (Suntoyo, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah stres kerja (Martoyo, 2007). Menurut Asih, *et al.*, (2018) mendefinisikan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ambarwati, *et.al* 2021) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pelatihan kerja Handoko (2001). Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Menurut Michael Beer (2021) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan. Menurut Harsuko Riniwati, (2016) pelatihan adalah aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andi 2022) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja Handoko (2001). Menurut Stephen Robbins (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya, dengan faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi kinerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhillah, et al. (2023), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kompensasi Martoyo (2007). Kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2020), kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, atau fasilitas yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, serta produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Simbolon and Vicario 2023) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kendala yang menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan, seperti beban kerja yang meningkat, stres kerja, kurangnya motivasi, atau perlunya strategi manajemen yang lebih efektif. Karena itu masih diperlukan peningkatan agar tercapai prestasi kerja karyawan yang baik. Keempat faktor yaitu stres kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi dinilai dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. PT. Eka Timur Raya Bumiayu. Dengan harapan melalui peningkatan empat faktor tersebut akan dapat memaksimalkan prestasi kerja karyawan di PT. Eka Timur Raya Bumiayu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan”**.

MASALAH

Terdapat permasalahan mengenai penurunan prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu, hal ini dapat dilihat dalam tabel 1 pada tahun 2021-2024 dalam penilaian prestasi kerja karyawan.

Tabel 1.
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2020-2024.

	A	%	B	%	C	%	Jumlah
Tahun (sangat baik)	(Perubahan)	(baik)	(Perubahan)	(cukup)	(Perubahan)	Karyawan	
2021	105	-	51	-	11	-	167
2022	100	-4,76%	52	-1.96%	15	36,36%	167
2023	97	-3,00%	57	9,62%	13	13,33%	167
2024	90	-7,22%	65	8,77%	15	15,38%	167

Sumber : Data penilaian prestasi kerja PT Eka Timur Raya Bumiayu.

Keterangan :

90-100 = A (sangat baik)

60-74 = C (cukup)

75-89 = B (baik)

Berdasarkan pengamatan dari data penilaian prestasi kerja karyawan di PT Eka Timur Raya Bumiayu, bahwa prestasi kerja karyawan di PT. Eka Timur Raya Bumiayu belum maksimal. Karena setiap tahunnya penilaian prestasi kerja berbeda dan mengalami penurunan yaitu dapat dilihat pada tahun 2021 karyawan yang mendapatkan nilai A berjumlah 105, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai B berjumlah 51, dan karyawan yang mendapatkan nilai C berjumlah 11. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan karyawan yang mendapatkan nilai A berjumlah 100, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai B berjumlah 52, dan karyawan yang mendapatkan nilai C berjumlah 15. Pada tahun 2023 dengan karyawan yang mendapatkan nilai A berjumlah 97, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai B berjumlah 57, dan karyawan yang mendapatkan nilai C berjumlah 13. Pada tahun 2024 jumlah karyawan yang mendapatkan nilai A 90, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai B berjumlah 62, dan karyawan yang mendapatkan nilai C berjumlah 15. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kendala yang menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan, seperti beban kerja yang meningkat, stres kerja, kurangnya motivasi, atau perlunya strategi manajemen yang lebih efektif.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini berlangsung pada tanggal 5 Mei 2025 – 23 Mei 2025 di PT. Eka Timur Raya Bumiayu. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini karyawan PT. Eka Timur Raya Bumiayu berjumlah 125 Sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus metode *proportionate stratified random sampling*. Untuk mengetahui tingkat keakuratan pernyataan variabel yang diteliti, maka digunakan uji validitas (Ghozali, 2018). Sedangkan untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas meliputi variabel Prestasi Kerja (Y), Stres Kerja (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X4). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai r hitung korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan		
Y1.	0,473	Valid
Y2.	0,771	Valid
Y3.	0,710	Valid
Y4.	0,523	Valid
Stres Kerja		
X1.1	0,502	Valid
X1.2	0,402	Valid
X1.3	0,435	Valid
X1.4	0,618	Valid
X1.5	0,741	Valid
Pelatihan		
X2.1	0,547	Valid
X2.2	0,505	Valid
X2.3	0,691	Valid
X2.4	0,807	Valid
X2.5	0,522	Valid
Lingkungan Kerja		

X3.1	0,507	Valid
X3.2	0,694	Valid
X3.3	0,602	Valid
X3.4	0,751	Valid
Kompensasi		
X4.1	0,488	Valid
X4.2	0,666	Valid
X4.3	0,804	Valid
X4.4	0,415	Valid

Sumber : Data primer diolah 2025

Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus cronbach'alpha. Jika nilai cronbach's alpha suatu variabel lebih besar dari 0,70 maka dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas dari variabel Prestasi kerja karyawan (0,736), Stres Kerja (0,702), Pelatihan (0,743), Lingkungan kerja (0,747) dan Kompensasi (0,715) bahwa masing-masing lebih besar dari 0,70. Maka semua pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi variabel pengganggu atau residualnya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Berikut ringkasan hasil uji normalitas. Berdasarkan *output* uji normalitas data dapat diketahui bahwa nilai *asympt. sig. (2-tailed)* uji Kolmogorov-Smirnov untuk *standardized residual variable* adalah $0,200 > \text{nilai } \alpha (0,05)$. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan *output*, seluruh variabel bebas memiliki $VIF < 10$, sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil nilai tolerance stres kerja (0,765) dan nilai VIF (1,307), nilai tolerance variabel pelatihan (0,782) dan nilai VIF (1,279), nilai tolerance variabel lingkungan kerja (0,777) dan nilai VIF (1,287) dan nilai tolerance variabel kompensasi (0,957) dan nilai VIF (1,045). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian.

Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan nilai signifikansi tiap variabel yang ada dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05. Berdasarkan perhitungan uji heteroskedastisitas nilai signifikansi variabel stres

kerja (0,553), variabel pelatihan (0,188), variabel lingkungan kerja (0,409), dan variabel kompensasi (0,547). Lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari perhitungan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 25 berdasarkan *output* analisis regresi berganda diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8,477 - 0,074 X_1 + 0,316 X_2 + 0,092 X_3 + 0,174 X_4 + e$

Nilai koefisien determinasi (R) diketahui nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,720 menunjukkan bahwa sebesar 72% variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh stres kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 28% dari variabel lain yang berkontribusi lain.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai *F*hitung sebesar 80,669 lebih besar dari *F*tabel 2.45 maka model dikatakan layak. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji *t* yang tersaji pada tabel berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji *t*

Variabel	<i>t</i> hitung	<i>t</i> tabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	-2,849	1,657	0,005	Diterima
Pelatihan	13.943	1,657	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja	3.130	1,657	0,002	Diterima
Kompensasi	5.476	1,647	0,000	Diterima

Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Nilai *t* hitung (-2,849) > *t* tabel (-1,657) dan signifikansi (0,005) < 0,05 maka *H*₀ diterima dan *H*_a diterima artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Eka Timur Raya Bumiayu **diterima**.

Nilai *t*hitung lebih besar dari nilai *t*tabel (13,943 > 1,657) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu, **diterima**.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,130 > 1,657$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu, **diterima**.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,476 > 1,657$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu, **diterima**.

Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu. Perihal tersebut didasarkan dengan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi negatif ($-0,074$) dan nilai t_{hitung} ($-2,849$) lebih besar dari t_{tabel} ($1,657$) dengan signifikansi ($0,005 > 0,05$). Pengaruh negatif menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dan prestasi kerja karyawan adalah berlawanan. Semakin tinggi stres kerja, maka semakin menurun juga tingkat prestasi kerja. Hasil penelitian ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ambarwati, *et.al* 2021) menyebutkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu. Perihal tersebut didasarkan dengan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif ($0,316$) dan nilai t_{hitung} ($13,943$) lebih besar dari t_{tabel} ($1,657$) dengan signifikansi ($0,000 > 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dan prestasi kerja karyawan adalah searah. Semakin baik pelatihan kerja karyawan maka prestasi kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andi 2022) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu. Perihal tersebut didasarkan dengan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif (0,092) dan nilai thitung (3.130) lebih besar dari ttabel (1.657) dengan signifikansi (0,002) > 0,05. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan adalah searah. Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka prestasi kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhilah, *et.al* 2023) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu. Perihal tersebut didasarkan dengan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi positif (0,174) dan nilai thitung (4,476) lebih besar dari ttabel (1.657) dengan signifikansi (0,000) > 0,05. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dan prestasi kerja karyawan adalah searah. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simbolon and Vicario 2023) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Eka Timur Raya Bumiayu. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah, penelitian ini hanya membahas pengaruh negatif stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga belum mengkaji kemungkinan pengaruh positifnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dan penyelesaian naskah ini. Terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan yang telah memberikan masukan, saran, serta dukungan selama proses penulisan berlangsung.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada masyarakat dan seluruh responden yang telah meluangkan waktu serta memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Tanpa partisipasi dan kerja sama dari berbagai pihak, naskah ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada Universitas Ma Chung sebagai penyelenggara seminar nasional ini, serta kepada pihak penyedia dana/sponsor yang telah memberikan dukungan secara finansial maupun fasilitas, sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, R., Isfantin, S. And Lestari, P. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , Dan Beban Kerja , Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng’.
- Andi, D. (2022) ‘The Effect Of Compensation And Training On Work Performance That Has An Impact On Employee Performance’, *Jurnal Ad’ministrare*, 9(2), P. 323.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadhillah, A., Aditi, B. And Hafas, H.R. (2023) ‘Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan’, *Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 2
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simbolon, S. And Vicario, V. (2023) ‘Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bingei Agung Medan’, *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), Pp. 56–77.
- Stephen, Robbins (2023), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sunyoto, Danang. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 122-130.

- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Michael, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.



© 2025 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).