



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 17%

Date: Selasa, Desember 27, 2022

Statistics: 721 words Plagiarized / 2651 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT PLN UP3 BANTEN SELATAN Zakiyya Tunnufus* Illa Kurnia Asih**

PENDAHULUAN Perusahaan selalu dihadapkan dengan manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya.

Terdapat faktor-faktor penting yang sangat berhubungan dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia terutama dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti kinerja karyawan. Perusahaan dikatakan berkembang apabila kinerja tersebut dinilai baik. Menurut Sembiring (2012:84) dalam jurnal Putra Chairy (2017:253), mengatakan bahwa "kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik".

Menurut Wexley dan Yulk dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:484), mengatakan bahwa "kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal". Sedangkan menurut Rivai dan Ella (2013 : 548), mengatakan bahwa "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi

atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, jika kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat.

Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. PT PLN UP3 Banten Selatan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Saat ini yang menjadi masalah bagi perusahaan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai harapan perusahaan yang menyebabkan efektivitas perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal.

Dalam penelitian ini, tingkat kehadiran digunakan sebagai data disiplin kerja. Dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan yang mana didukung oleh karakteristik yang baik antar individu dan lingkungan kerja yang nyaman. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan sumber daya manusia seharusnya setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja di dalam lingkungan kerjanya agar sumber daya manusia di lingkungannya menjadi kompetitif.

Manusia merupakan individu-individu yang unik, berbeda dalam sikap, pengalaman, harapan, minat, tujuan, emosi dan karakteristik individu lainnya yang menjadikan individu-individu dapat berbeda perilakunya dalam menghadapi situasi yang sama dan pada waktu yang sama. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja masing-masing anggota. Karakteristik individu merupakan sifat bawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain.

Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Karakteristik dalam karyawan yang baik akan mudah beradaptasi lingkungan tempat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan mengatakan bahwa masih rendahnya rasa kepedulian dan masih banyak karyawan yang bersifat individualisme selain itu masih ada juga karyawan yang tidak tanggap terhadap setiap masalah yang terjadi di kantor.

Selain karakteristik individu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Menurut Sunyoto (2013:43) dalam jurnal Jane dkk (2019:44), mengatakan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Menurut Sedarmayanti (2009:12) dalam jurnal Agustya dan Bambang (2018:111), mengatakan bahwa "kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien".

Beberapa faktor penting tentang kondisi lingkungan kerja antara lain warna pada ruangan, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan dalam bekerja, kebisingan serta ruang dengan penataan yang baik akan berdampak pada kenyamanan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja sehingga baik atau buruknya lingkungan kerja dapat menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan dapat bekerja secara aman dan nyaman sehingga performa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan maksimal. Manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. PT PLN UP3 Banten Selatan sama seperti perusahaan lainnya yang membutuhkan sumber daya manusia berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan keinginan bagi setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi peluang perusahaan dalam mencapai tujuan dengan tepat. Menurut Moehariono (2013) dalam jurnal Rahmat dan Anna (2017:341), "kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Menurut Ambar Sulistiyani (2013:223) dalam jurnal Putra Chairy (2017:255), "kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Menurut Veithzal dan Ella (2013:548), mengatakan bahwa "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Karakteristik Individu Masing-masing individu mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda satu dengan yang lain. Menurut Siagian (2008:114) dalam jurnal Agustya dan Bambang (2018:111), "karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya ". Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:230) dalam jurnal Jane dkk (2019:44), "individu merupakan tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya". Lingkungan Kerja Lingkungan kerja mempunyai dampak yang tidak sedikit terhadap jalannya operasi perusahaan.

Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan, sehingga dengan begitu baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan produktivitas perusahaan. Menurut Silalahi (2013:118) dalam jurnal Rahmat dan Anna (2017:341), berpendapat bahwa "lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi". METODE PENELITIAN Menurut Juliansyah Noor (2014:254), "metode penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian".

Adapun metode yang digunakan dalam memperoleh data-data dalam penelitian pada PT PLN UP3 Banten Selatan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Nurlina (2017:26), mengatakan bahwa "penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada PT PLN UP3 Banten Selatan serta melakukan analisis dari hasil tanggapan yang diberikan responden..

Populasi dan Sampel Menurut Sugiyono (2018:136), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun untuk populasinya yaitu karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan dengan jumlah karyawan 60 orang. Menurut Sekaran (2011:123), mengatakan bahwa "sampel adalah sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi". Adapun teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:124) dalam jurnal Jane dkk (2019:46), "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan sebanyak 60 orang. Teknik Analisis Data Menurut Juliansyah Noor (2014:163), "teknik analisis data adalah cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian".

Setelah data diperoleh baik saat pengumpulan data di lapangan maupun setelah terkumpul, maka data tersebut diolah agar sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Hipotesis Signifikan Parsial sebagai berikut. Uji Hipotesis Signifikan Parsial / Hasil pengujian seperti yang tertera pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagaimana, Pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian pada tabel dapat diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai t_{hitung} 2,059 dan t_{tabel} sebesar 2,001 ($2,059 > 2,001$). Sedangkan untuk nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,044 di mana ($0,044 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

Artinya ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik individu terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian pada tabel dapat diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai t_{hitung} 2,664 dan t_{tabel} sebesar 2,001 ($2,664 > 2,001$). Sedangkan untuk nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,010 di mana ($0,010 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H2 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Uji hipotesis secara simultan / Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($7,709 > 4,01$) dan nilai Sig 0,001 ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H3 diterima, artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dapat diketahui bahwa : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t hasilnya menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} sebesar 2,059 dan t_{tabel} sebesar 2,001 ($2,059 > 2,001$). Sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,044 di mana ($0,044 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Artinya, variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan.

Setiap ada peningkatan pada item- item karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas di suatu perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah perusahaan di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status, yang mana status tersebut berupa pendidikan, jenis kelamin, jabatan, pengalaman, serta tingkat usia dari masing- masing individu tersebut.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rona Tanjung (2017) yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Vimtech Indonesia" dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik

individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai sifat dan kepentingan yang berbeda-beda, hal inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri.

Faktor lain yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan adalah sifat dan sikap karyawan dalam bekerja dengan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut didukung dengan pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Oleh karena itu, perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan harus menjadi perhatian manajemen perusahaan jika ingin tujuan perusahaan tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hasil t hitung > t tabel. Dengan nilai t hitung 2,664 dan t tabel sebesar 2,001 ($2,664 > 2,001$). Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar 0,010 di mana ($0,010 < 0,05$) jadi dapat ditarik kesimpulan H2 diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rona Tanjung (2017) yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Vimtech Indonesia" dengan hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari kebersihan, kebisingan, pencahayaan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik seperti rasa nyaman dan aman, hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang baik turut andil untuk efektifitas dan efisiensi kerja karyawan. Kondisi lingkungan fisik yang kondusif akan menciptakan rasa senang, kondisi lingkungan fisik dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.

Oleh karena itu, kondisi keduanya perlu ditingkatkan secara bersamaan agar semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ($7,709 > 4,01$) dan nilai Sig 0,001 ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan H3 diterima, artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan.

Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rona Tanjung (2017) dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Vimtech Indonesia" di mana penelitian menunjukkan hasil bahwa keduanya berpengaruh positif secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan. Kedua variabel dapat secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan karena sama-sama bisa menghadirkan rasa nyaman dalam bekerja. Kantor yang memiliki keadaan ruangan tidak memadai meskipun karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja jika lingkungan kerja tidak berangsur membaik, juga sebaliknya jika lingkungan kerja sangat baik untuk mendukung kinerja tetapi karyawan memiliki karakter yang tidak baik seperti kurang disiplin atau mudah marah juga akan memicu menurunnya kinerja. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keduanya secara seimbang..

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut, Karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini karakteristik individu berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan ditentukan oleh karakteristik individu karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan.

Dalam hal ini lingkungan kerja berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja PT PLN UP3 Banten Selatan. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan.

Dalam hal ini karakteristik individu dan lingkungan kerja berperan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan PT PLN UP3 Banten Selatan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan manajemen perlu selalu memperhatikan karakteristik individu dan lingkungan kerja PT PLN UP3 Banten Selatan. Tetapi dengan tidak mengesampingkan pula pengaruh dari variabel yang lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana berdasarkan hasil dari penelitian variabel lingkungan kerja adalah variabel yang mendominasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian serta kesimpulan penelitian ini, manajemen perusahaan dirasa perlu melakukan berbagai perbaikan seperti

mengoptimalkan karakteristik individu dengan cara memperhatikan sikap, minat, dan keahlian karyawan agar mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga karyawan termotivasi dan senang melakukan pekerjaannya masing-masing. Selain itu, faktor lingkungan kerja terapan harus ditingkatkan karena lingkungan kerja mampu mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Perusahaan dapat meninjau kembali apakah lingkungan kerja sudah sesuai dengan yang diinginkan karyawan.

Variabel **karakteristik individu dan lingkungan kerja** memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya setiap perubahan pada kedua variabel ini akan memberikan dampak positif juga terhadap kinerja, maka dari itu pihak perusahaan hendaknya selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga karyawan selalu merasa diperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

INTERNET SOURCES:

1% - <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/5715/5247>
<1% - http://eprints.ums.ac.id/18270/2/BAB_I.pdf
<1% -
<https://www.kompasiana.com/danurahmat7107/610512ce152510515b063922/sumber-daya-manusia-memegang-peranan-penting-dalam-sebuah-organisasi>
1% -
https://www.politeknikmbp.ac.id/phocadownloadpap/dosen/Vol6No22018/11_PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20DAN%20KARAKTERISTIK%20INDIVIDU.pdf
1% - <http://www.repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/8454/1/138320029.pdf>
<1% - <https://repository.uniska-bjm.ac.id/377/1/14120027.pdf>
1% - <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>
1% - <http://repository.stei.ac.id/4619/1/32134-108904-4-PB.pdf>
1% - <http://repository.stei.ac.id/3291/2/BAB%20I.pdf>
1% -
<https://id.123dok.com/article/latar-belakang-masalah-pengaruh-kepemimpinan-disiplin-motivasi-terhadap.zpnr61vo>
<1% - https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara
<1% -
http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1588/4/131801057_file%205.pdf
<1% - <https://www.hashmicro.com/id/blog/sumber-daya-manusia/>
<1% - <http://repository.stiedewantara.ac.id/1805/4/BAB%20II.pdf>
2% - <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/937/948/>
<1% -
<https://www.juaramedia.com/2020/03/23/pln-up3-banten-selatan-permudah-pasang-baru-dan-tambah-daya/>

1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750492&val=6468&title=PENGARUH%20KARAKTERISTIK%20INDIVIDU%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Tigaraksa%20Satria%20Tbk%20Cabang%20Malang>

1% -

<https://www.jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/89/pdf>

1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/1523/5/Bab%202.pdf>

1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/14902/10.%20BAB%20I.pdf?sequence=10>

1% -

<https://www.kajianpustaka.com/2020/01/manajemen-kinerja-pengertian-tujuan-syarat-dan-tahapan-pelaksanaan.html>

1% -

https://www.researchgate.net/publication/366535959_The_Effect_Of_Motivation_And_Work_Discipline_On_Performance_Of_Tasikmalaya_Branch_Post_Office_Employees/fulltext/63a5a4de097c7832ca5dab3c/The-Effect-Of-Motivation-And-Work-Discipline-On-Performance-Of-Tasikmalaya-Branch-Post-Office-Employees.pdf

<1% -

<https://www.kompasiana.com/yupiter/5c05256712ae946cc2147206/ada-4-faktor-utama-menjadi-karyawan-berkinerja-tinggi>

<1% -

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/15489/2/T2_942013004_BAB%20II.pdf

<1% -

<https://kumparan.com/feradis-nurdin/kinerja-indikator-dan-target-1vMkMWGw3M0>

1% - <https://eshfiweu.blogspot.com/2015/12/kinerja-guru.html#!>

<1% - <https://agrotek.id/vip/individu/>

1% -

<https://geoternal.blogspot.com/2016/12/tantangan-yang-dihadapi-manajemen.html>

1% - <https://ejournal.pinci.ac.id/index.php/jbk/article/download/30/13>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/366542008_Pengaruh_Work_Life_Balance_dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan

<1% - <https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/download/55/44/>

<1% - http://eprints.dinus.ac.id/17284/1/jurnal_16408.pdf

<1% - http://repository.upi.edu/34996/4/S_PEM_1503580_Chapter3.pdf

<1% - <http://repository.stei.ac.id/1163/4/BAB%20III.pdf>

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/11183/6/bab%203.pdf>

1% -

<http://myunanto.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/56601/9+Populasi+dan+Sampe+l.pdf>

<1% - <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/download/34992/20198>

<1% -

<https://www.studocu.com/my/document/universiti-teknologi-mara/fundamentals-of-economics/bab-iii-eco/41364257>

<1% - <http://arimaunimus.mahasiswa.unimus.ac.id/sampling-jenuh/>

<1% - http://repository.um-surabaya.ac.id/4178/4/BAB_III-1.pdf

<1% -

https://www.academia.edu/49429217/Makalah_Teknik_Analisis_Data_Dan_Keabsahan_Data_Dalam_Penelitian_Kualitatif

<1% -

<https://www.konsultanstatistik.com/2021/01/menghitung-t-hitung-manual-berdasarkan.html>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1533049&val=4010&title=PENGARUH%20KEPEMIMPINAN%20MOTIVASI%20PELATIHAN%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PERUSAHAAN%20DAERAH%20AIR%20MINUM%20TIRTA%20MUSI%20KOTA%20PALEMBANG>

<1% - http://repository.radenintan.ac.id/1141/5/BAB_IV.pdf

<1% -

<https://123dok.com/article/uji-signifikansi-simultan-uji-f-pengujian-hipotesis.yev48rl4>

1% - <http://www.ejournal.iaitfdumai.ac.id/index.php/jtf/article/view/248>

<1% -

<https://123dok.com/article/uji-parsial-uji-pengujian-hipotesis-uji-serempak-uji.wye9ov4q>

<1% - <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/1764/bab%20iv.pdf>

<1% - <http://repository.unmuhjember.ac.id/6189/1/ARTIKEL.pdf>

<1% - http://digilib.uinsgd.ac.id/3972/4/4_bab1.pdf

<1% -

https://www.academia.edu/66461589/Pengaruh_Karakteristik_Individu_Dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_Vimtech_Indonesia

<1% -

https://www.academia.edu/80975416/Analisis_Pengaruh_Kepribadian_dan_Etos_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan

1% - <http://eprints.ums.ac.id/2013/1/A210040017.pdf>

<1% -

<https://www.neliti.com/publications/281706/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>

<1% - <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/download/413/406/>

<1% - <https://www.dosenpendidikan.co.id/lingkungan-kerja/>

<1% -

<https://blog.usaha321.net/apa-kondisi-yang-diperlukan-dan-cukup-dalam-pernyataan-kondisional-yang-diberikan/index.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/334428931_Pengaruh_Karakteristik_Individu_dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_MNS_Multi_Nabati_Sulawesi_Bitung

<1% -

https://www.academia.edu/84046733/Pengaruh_Karakteristik_Individu_Dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan

<1% - <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2251>

1% - https://eprints.walisongo.ac.id/1158/6/092411137_Bab5.pdf

<1% -

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/6478/1/SKRIPSI%20ERLINDA%20SARI.pdf>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/84697/11/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

<1% - <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/1225/>