

Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk

Cinthia Putri Anggraeni

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Email: cinthiaputri1616@gmail.com

Moch. Saleh Udin

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Email: mochsalehudin47@gmail.com

Trisnia Widuri

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Email: twiduri22@gmail.com

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: cinthiaputri1616@gmail.com

Abstract: This research aims to determine the influence of work placement variables (X_1), work environment (X_2), and teamwork (X_3) on employee performance (Y) at UD Brontoseno Nganjuk. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. The sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the study was 33 respondents at UD Brontoseno Nganjuk. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The results of the research obtained the multiple linear regression equation $Y = -10.801 + 0.911X_1 + 1.196X_2 + 0.465X_3$ and the results of the t test for the variables of work placement, work environment and teamwork had a partially significant effect on employee performance with $sig < 0.05$. The F test results obtained Fcount results with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the analysis it can be concluded that work placement, work environment and teamwork simultaneously have a significant effect on the performance of UD Brontoseno Nganjuk employees.

Keywords: Job Placement, Work Environment, Teamwork, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel penempatan kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2), dan kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Brontoseno Nganjuk. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 33 responden pada UD Brontoseno Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = -10,801 + 0,911X_1 + 1,196X_2 + 0,465X_3$ dan hasil Uji t variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil $sig < 0,05$. Hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Brontoseno Nganjuk.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal, oleh sebab itu perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim. Penempatan jabatan karyawan yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya dapat mempengaruhi kinerja

karyawan yang lebih maksimal dan sebaliknya, jika jabatan karyawan tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya maka kinerja karyawan akan menurun sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Haedar *et al*, 2015:11).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kerjasama tim. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtar (2014) bahwa “Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

UD. Brontoseno Nganjuk adalah pabrik yang bergerak dibidang usaha industri kemasan dari plastik di Kediri. Beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun pada perusahaan ini yang pertama dalam penempatan kerja yaitu kurang adanya pengalaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan perusahaan dalam pemilihan karyawan tidak harus memiliki pengalaman yang sama dalam bidangnya sehingga beberapa karyawan butuh waktu dalam memahami pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak berjalan dengan optimal.

Permasalahan yang kedua pada lingkungan kerja yaitu mengenai penerangan yang kurang di tempat produksi sehingga menghambat karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan ini menurun adalah pada kerjasama tim yaitu kurang adanya kesadaran dan rasa tanggung jawab anggota tim dan hubungan yang kurang baik antar rekan kerja sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuannya.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Penempatan Kerja

Bahri (2019:77) mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan”. Penempatan kerja merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi karyawan baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja

Yulianthini *et al.*, (2016:9) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Kerjasama Tim

Menurut Luessier dan Achua (2015:97) mengartikan “tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri”.

Kinerja Karyawan

Menururt Rivai *et al.*, (2015:447) “kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Kinerja adalah suatu poses hasil pencapaian karyawan selama bekerja dalam melaksanakan pekerjaaa yang telah diberikan pimpinan terhadap karyawannya dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Metodelogi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif.. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh sebanyak 33 karyawan UD. Brontoseno Nganjuk. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. peneliti menggunakan teknik sampling yaitu *nonprobability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relative kecil mulai dari 30 orang dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah menggunakan semua karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk dengan jumlah sampel 33 karyawan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	ttabel	Sig-t	Keterangan
Penempatan kerja	0,911	3,537	2,045	0,001	H0 ditolak H1 diterima
Lingkungan kerja	1,196	6,891	2,045	0,000	H0 ditolak H2 diterima
Kerjasama tim	0,465	2,173	2,045	0,038	H0 ditolak H3 diterima
Konstanta (a)				-10,801	
Nilai Korelasi (R)				0,978	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,957	
Fhitung				214,049	
Ftabel				2,93	
Signifikansi F				0,000	
Y				Kinerja karyawan	

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -10,801 + 0,911X_1 + 1,196X_2 + 0,465X_3$$

Uji t

Nilai probabilitas untuk penempatan kerja (X₁) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,537 > t_{tabel} 2,045 dan nilai sig 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk.

Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,891 > t_{tabel}$ 2,045 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk.

Nilai probabilitas untuk kerjasama tim (X_2) dengan nilai t hitung sebesar $2,173 > t_{tabel}$ 2,045 dan nilai sig 0,038 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kerjasama (X_1) terhadap kinerja karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk.

Uji F

Uji hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Jika nilai kritisnya $< 0,05$, dinyatakan bahwa variabel otonom secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar $214,049 > F_{tabel}$ 2,93 dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 <$ dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,957. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,7% dan sisanya 4,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Interpretasi

Pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan UD Brontoseno

Hasil pengujian hipotesis H_1 telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja sebesar 0,911 sehingga dapat dinyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,537 dengan Sig t $0,001 <$ 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dari Ardilaningsari et al., (2014) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PT Bank Jatim Cabang Malang”. Memperoleh hasil penelitian bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mengenai variabel penempatan kerja bahwa penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Brontoseno

Hasil pengujian hipotesis H2 telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,196 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,891 dengan $Sig < 0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Sunarsi et al., (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan UD Brontoseno

Hasil pengujian hipotesis H3 telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim sebesar 0,465 sehingga dapat dinyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,173 dengan $Sig < 0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dari Siagian (2020) yang berjudul “Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai” mendapatkan hasil penelitian bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mengenai variabel kerjasama tim, mendapatkan nilai korelasi paling rendah dikarenakan pada UD Brontoseno Nganjuk kurang bekerjasama dengan baik sedangkan dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan UD Brontoseno

Hasil penelitian secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. Hasil dari uji F mendapatkan nilai F hitung sebesar 214,049 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis 4 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian dari Rosmana dan Wahyuningsih (2023) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di GTV Hotel and Apartemen di masa pandemic Covid-19”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana penempatan kerja karyawan, kerjasama tim dan lingkungan kerjanya. Apabila pada penempatan kerja karyawan, kerjasama tim dan lingkungan kerjanya mendapatkan permasalahan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Brontoseno Nganjuk. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} 3,537 > t_{tabel}$ yaitu 2,045 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel penempatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penempatan kerja yang sesuai pada karyawan maka kinerja karyawan pada UD Brontoseno akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Brontoseno Nganjuk. Hasil tersebut dibuktikan

dengan hasil $t_{hitung} 6,891 > t_{tabel}$ yaitu 2,045 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara lingkungan kerja yang nyaman ketika karyawan bekerja maka kinerja karyawan pada UD Brontoseno akan meningkat.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kerjasama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Brontoseno Nganjuk. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} 2,173 > t_{tabel}$ yaitu 2,045 dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel kerjasama tim (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kerja sama yang baik sesama karyawan maka kinerja karyawan pada UD Brontoseno akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai hasil F_{hitung} sebesar 214,049 > dari F_{tabel} 2,65 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

SARAN

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum dilakukan pada penelitian ini. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan tidak hanya meneliti mengenai variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim hal ini dikarenakan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi pihak perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan memperhatikan kembali penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Afif, F., Chairunnisa, C. and Habibi, P. (2020) 'Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok', *Jurnal Dimensi*, 9(1), pp. 163–177. doi: 10.33373/dms.v9i1.2332.
- Afif, N.F., Nugraha, M.G., & Samsudin, A. (2017). *Developing Energy and Momentum Conceptual Survey (ECMS) with Four Tier Diagnostic Test Items*. AIP Conference and Proceeding (hlm 050010-1 – 050010-5). College Park, MD : AIP Publishing.

- Agoes, Sukrisno dan Estralita Trisnawati. (2019). *Akuntansi Perpajakan*. Jakarta:Salemba Empat.
- Agustriyana, D. (2015) ‘Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja’, *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*, 9(2), pp. 158–178.
- Akib, Haedar., dan Tarigan, Antonius., (2008) Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model Dan Kriteria Pengukurannya, *Jurnal Kebijakan Publik*.
- Aldilaningsari, Y., & Hakam, M. A. M. M. S. (2016). (*Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang*). 37(2), 1–7.
- Arifin, A. (2020) ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan’, *Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), pp. 186–193. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Bachtiar, Harsja W. (2014). *Media Pendidikan: Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Bone, Y., Aneta, Y. and Bokingo, A. H. (2018) ‘Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo’, *JAMBURA: Jurnal Ilmiah*1(1), pp. 19–27. Available at: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/6998>.
- Budianto, A. A. T dan A. Kartini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal KREATIF*, Vol 3(1): 100-124.
- Davis, Keith dan Newstrom, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit. Erlangga,.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. dan Corry Yohana (2017). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Maret Vol. 5.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2021) ‘Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta’, *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), p. 556. doi: 10.32493/j.perkusi.v1i4.13396.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T. and Sodik, N. (2021) ‘Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo’, *Jurnal Arastirma*, 1(2), p. 316. doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- Indah, F. (2022) ‘Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju’, p. 29.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.

- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4), 16606–16613. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2830>
- Siagian, F. (2020) ‘Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon’, *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), pp. 20–26. doi: 10.31539/alignment.v3i1.1275.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Tanjung, A. S. (2018) ‘Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., pp. 10–27.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Edo Tekkay, A., S. Nelwan, O., & H.Ch. Pandowo, M. (2022). the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>