

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN  
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
STUDI KASUS PADA PT. JACCS MPM FINANCE INDONESIA  
CABANG KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**MEFRINTA NADYA H.M**

NPM : 19.1.02.02.0004

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi oleh:

**MEFRINTA NADYA H.M**

NPM: 19.1.02.02.0004

Judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN  
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
STUDI KASUS PADA PT. JACCS MPM FINANCE INDONESIA CABANG  
KEDIRI**

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Univeristas Nusantara PGRI Kediri

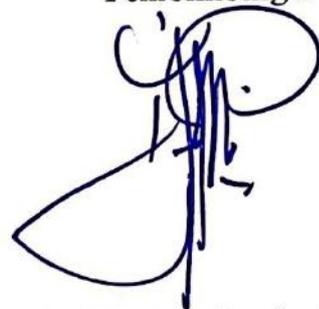
Tanggal: 12 Juli 2023

Pembimbing 1



**Restin Meilina, M.M.**  
NIDN. 0721058605

Pembimbing 2



**Itot Bian Raharjo, M.M.**  
NIDN. 0718118401

Skripsi oleh:  
**MEFRINTA NADYA H.M**  
NPM: 19.1.02.02.0004

Judul:  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN  
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
STUDI KASUS PADA PT. JACCS MPM FINANCE INDONESIA  
CABANG KEDIRI**

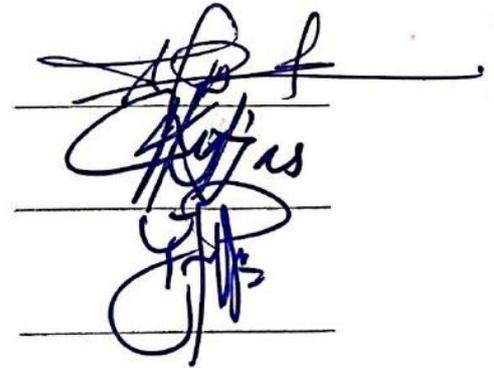
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal: 20 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Dian Kusumaningtyas, M.M.
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB,  
  
Dr. Subagyo, M.M.  
NIDM. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Mefrinta Nadya H.M  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tanggal lahir : Nganjuk, 21 Maret 2001  
NPM : 19.1.02.02.0004  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Kediri, 19 Juli 2023  
Yang menyatakan



**MEFRINTA NADYA H.M**  
NPM: 19.1.02.02.0004

**MOTTO:**

*Percayalah rencana tuhan merupakan scenario  
terbaik, ia maha mengetahui apa yang tidak  
kamu ketahui*

## ABSTRAK

**Mefrinta Nadya H.M:** Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang ada pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri mengenai lingkungan kerja, kemampuan kerja, karakteristik individu yang berdampak pada perusahaan terutama kinerja karyawan. Agar perusahaan bisa meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan variabel independen adalah lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu. Data diperoleh dari karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Jumlah sampel sebanyak 40 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode penelitian yang digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil adjusted R Square menunjukkan nilai 0,573 artinya bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,3%.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini di ucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus – tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M. Pd. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Subagyo, M. M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswanya.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen sekaligus sebagai pembimbing I yang selalu sabar membantu mahasiswanya.
4. Itot Bian Raharjo, M.M. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Terima kasih kepada Orang tua saya yang selalu mendukung, membimbing dan memberikan fasilitas saat mengerjakan skripsi ini.
6. Ucapan terima kasih kepada pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan. Yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Di sadari bahwa skripsi ini masih banyak kekuarangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran – saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun ibarat setitik air bagi Samudra luas.

Kediri,

**MEFRINTA NADYA H.M**

NPM: 19.1.02.02.0004

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
2. Lingkungan Kerja .....	14
3. Kemampuan Kerja.....	19
4. Karakteristik Indidu .....	24
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Berpikir .....	28
D. Kerangka Konseptual .....	30
E. Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Variabel Penelitian .....	33
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	36
C. Waktu dan Tempat penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Instrumen Penelitian .....	38
F. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	42
G. Teknik Analisis Data .....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Penelitian.....	50
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
2. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	55
B. Deskripsi Data Variabel .....	57
1. Deskripsi Variabel Terikat.....	57
2. Deskripsi Variabel Bebas .....	58
C. Hasil dan Interpretasi .....	61
1. Pengujian Asumsi Klasik .....	61
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
3. Pengujian Hipotesis .....	66
4. Koefisien Determinasi .....	69
D. Pembahasan .....	70

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	76
B. Saran.....	77

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Kisi Kisi Kuisioner Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Skala Likert .....	39
Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	40
Tabel 3.5 Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	55
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden .....	56
Tabel 4.3 Tingkat Pekerjaan Responden.....	56
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja .....	59
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji t (parsial).....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	69
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Struktur PT. JACCS MPM Finance Indonesia .....	53
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik normal probability plot .....	61
Gambar 4.3 Grafik Scaterplots.....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Kuesioner Penelitian

Lampiran Tabulasi Data

Lampiran Hasil SPSS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran serta sumber daya manusia. (Marwansyah, 2018) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai sejak perekrutan karyawan supaya bisa menghasilkan karyawan yang efektif dan juga produktif yang mampu meningkatkan kinerja.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang di capai dalam menjalankan tugas – tugas yang di berikan untuk memenuhi target kerja (Tangkilisan, 2017). Karyawan mampu bekerja dengan baik apabila memiliki tingkat kinerja yang tinggi sehingga mampu memberikan hasil kinerja yang baik. Kinerja karyawan menjadi dasar kinerja perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Lingkungan Kerja (Nitisemito, 2018), Kemampuan Kerja (Assauri, 2018), Karakteristik Individu (Robbins & Judge, 2019)

Nitisemito (2015:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di berikan misalnya: kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja itu sendiri dapat mencakup sebuah hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan juga hubungan kerja antar bawahan dengan atasan di sertai dengan lingkungan fisik. Selain lingkungan kerja, kinerja dapat di pengaruhi kemampuan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian dari Rahmisyari (2017), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Hidayat dan Cavorina (2017), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu bentuk keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Seorang karyawan akan memiliki kemampuan kerja mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat atau skill yang di miliki, serta dapat menggunakannya dengan baik dan tepat. Hal ini akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan (Assauri 2013). Adanya tingkat kemampuan yang memadai dapat

membantu menyelesaikan pekerjaan sekarang maupun pekerjaan yang akan datang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Hasil penelitian dari Paruru (2016) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Tangkawang (2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, kemampuan kerja dapat dipengaruhi karakteristik individu.

Karakteristik individu merupakan sebuah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral, sehingga dapat mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu itu sendiri merupakan sifat berbeda – beda setiap individu sehingga juga menghasilkan kontribusi hasil kerja yang berbeda pada perusahaan (Robbins, 2015:46). Karakteristik individu itu sendiri mencakup seperti: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan juga masa kerja dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Gaffar, Abduh, dan Yantahin (2017), yang menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Wijayanti, Sjahrudin, dan Razak (2017), menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. JACCS MPM *FINANCE* Indonesia Cabang Kediri merupakan sebuah perusahaan pembiayaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan investasi, modal kerja, dan multiguna, pada sektor pembiayaan konsumen untuk kendaraan bermotor roda empat, roda dua, dan multiguna. Yang khususnya melayani pembiayaan berupa: Kendaraan roda 2, Kendaraan roda 4, MyCash, pembiayaan Korporasi, Pembiayaan Elektronik yang di mana pada setiap bulan ada target yang harus di selesaikan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri yang dilakukan pada bulan Februari – Juni 2023 bahwa lingkungan kerja pada perusahaan sangat amat disayangkan karena kurang kondusif, dapat dikatakan kurang kondusif karena cara penataan ruang yang terlalu berdekatan dengan yang lain dan juga kurangnya sirkulasi udara sehingga karyawan yang berada pada perusahaan kurang nyaman dan penataan pada dinding langit – langit perlu juga adanya perbaikan karena sering terjadi bocor apabila saat hujan, terkadang pencahayaan yang terlalu terang maka semakin terasa panas pada saat berada dalam ruangan walaupun sudah menggunakan AC. Beberapa karyawan masih ada yang kurang menguasai bidang pekerjaan mereka dan kemampuan menangani permasalahan yang timbul dalam pekerjaan mereka masih kurang, dan permasalahan yang paling ditemui saat observasi adalah setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka banyak permasalahan yang muncul seperti antar karyawan tidak sinkron dalam menjalankan tugasnya masing-masing yang berakibat penghambat pekerjaan dan menurunkan kinerja karyawan juga berakibat pada perusahaan.

Penerapan lingkungan kerja, kemampuan kerja dan karakteristik individu di perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ” **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. JACCS MPM FINANCE CABANG KEDIRI** “

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan menjelaskan masalah – masalah terkait variabel yang diteliti.

1. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif saat bekerja seperti karyawan sering membuat kegaduhan mengenai masalah pribadi yang barakibat mengganggu karyawan yang sedang bekerja.
2. Beberapa karyawan masih ada yang kurang menguasai bidang pekerjaan seperti karyawan yang masih meminta bantuan seniornya berulang kali, padahal sudah diberi arahan yang sama setiap meminta bantuan.
3. Beberapa karyawan tidak sinkron dalam menjalankan tugasnya seperti karyawan yang memiliki karakteristik yang emosional disandingkan dengan karyawan yang memiliki karakteristik yang sama, maka tidak akan menemukan jalan keluar permasalahan saat bekerja bersama.

### **C. Pembatasan Masalah**

Adapun batasan – batasan permasalahannya adalah sebagai berikut :  
Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh tentang Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu pada PT. JACCS MPM Finance Cabang Kediri.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia?
2. Adakah pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia?
3. Adakah pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia?
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. JACCS MPM *FINANCE* Indonesia?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia.

2. Untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. JACCS MPM *Finance* Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu pada PT. JACCS MPM *FINANCE* Indonesia.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Bagi penelitian

Agar dapat menambah pengetahuan dan dapat dipergunakan bagi peneliti berikutnya sehingga dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi mahasiswa manajemen, sebagai acuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas

Dilakukannya sebuah penelitian ini karena dapat memberikan sebuah informasi – informasi empiris serta faktor – faktor yang mempengaruhi pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri ini. Sehingga peneliti akan menambah wawasan dan pengetahuan yang luas. Penelitian ini di harapkan

dapat memberikan masukan untuk kajian lanjutan bagi peneliti khususnya manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan karakteristik individu.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Penulis

Sebagai media praktik atas teori – teori yang pernah didapat selama kuliah.

### b. Bagi Lembaga Bisnis

Dalam PT. JACCS MPM Finance Indonesia pada Cabang Kediri ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk melakukan kegiatan operasionalnya. Evaluasi dan juga perbaikan dilakukan untuk lebih mengembangkan perusahaan khususnya lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin, W. M. R. B. (2018). Pengaruh Promosi Penjualan, Persepsi Kebermanfaatan, Keberagaman Produk, Dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Pembelian Ulang Pada Toko Online Lazada.co.id. *Jurnal Manajemen Update, Vol 7, No 2 (2018): Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- Afandi, P. (2017). concept & indikator Human Resources Management. In *Concept & Indikator Human Resources Management*.
- Arief Subyantoro. (2019). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11(1)*.
- Assauri, S. (2018). Manajemen Pemasaran : Dasar, Konsep & Strategi. In *FT RajaGrafindo Persada (Vol. 9, Nomor 2)*.
- Ghozali. (2018a). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun, 6(2)*.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2017). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *AGORA Vol. 5, No : 3, (2017) (Vol. 5, Nomor 3)*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In *PT. Refika Aditama*.
- Marwansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. In *Alfabeta*.
- Nitisemito. (2018). faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9)*.
- Pepah, N., & Koleangan, R. A. M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA, 7(3)*.
- Pps, J., Bintoro, D. S., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Bea Cukai Pasuruan. *Jurnal Manajerial Bisnis, 2(03)*. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.177>
- Purnomo, H., Sardanto, R., & Muslih, B. (2021). Signifikansi Harga, Fasilitas Dan Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Jasa Hotel. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 11(1)*. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.167>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

- Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2). <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ritonga, E. Y. (2018). Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi. *AL-IDÂRAH Jurnal Pengkajian Dakwan dan Manajemen*, V(6).
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). Perilaku Organisasi Edisi 16. In *Jakarta* (Vol. 2, Nomor 1).
- Ruslan, & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1).
- Saliman, Mattayang, B., Lora, S., Subkhi, A., & Jauhar, M. (2019). KEPEMIMPINAN (Konsep, Pendekatan dan Strategi). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2).
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Simamora, H. (2017). Manaje. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). In *Bandung: Alfabeta*.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2).
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: *Kencana Pranada Media Group. Jakarta*.
- Tangkilisan, N. H. (2017). Manajemen Publik. *PT. Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Zainal, V. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.