



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13087-13101

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Personality, Work Environment dan Work Placement terhadap Employee Performance pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan

Tasya Lastiur Yanuarita Br Sihite, Elperida Juniarni Sinurat, Kristanty Nadapdap
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
tasyasihite2019@gmail.com, elperida250675@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh personality, work environment, dan work placement terhadap employee performance pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan. Latar belakang penelitian didasarkan pada hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, ditandai dengan rendahnya kualitas kerja, kurangnya kerja sama tim, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Permasalahan juga ditemukan pada aspek kepribadian karyawan, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta penempatan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. BPR Bandar Jaya Perdagangan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial personality, work environment, dan work placement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Selain itu, secara simultan ketiga variabel independen tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengembangan kepribadian yang positif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan ketiga aspek tersebut sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Personality, Work Environment, Work Placement, Employee Performance

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan karena menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, menjaga kualitas hasil kerja, serta berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan tingkat kompetensi, kedisiplinan, serta motivasi individu dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi indikator keberhasilan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan, serta membangun budaya kerja yang positif.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja optimal akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan pasar, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mencapai keuntungan yang berkelanjutan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya operasional, dan menurunnya reputasi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Pengaruh Personality, Work Environment dan Work Placement terhadap Employee Performance pada PT.
Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan

Personality atau kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* karena mencerminkan bagaimana seorang individu berpikir, bersikap, dan berperilaku dalam lingkungan kerja. Kepribadian yang positif, seperti disiplin, bertanggung jawab, dan proaktif, dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan mengelola tugas dengan lebih efektif dan efisien. Misalnya, karyawan dengan tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung lebih teliti dan fokus pada pencapaian target, sehingga produktivitasnya meningkat.

Selain itu, dimensi kepribadian seperti *extraversion* dapat mendukung karyawan dalam menjalin hubungan kerja yang baik, berkomunikasi efektif, serta berkolaborasi dengan tim. Sementara itu, stabilitas emosional (*emotional stability*) membantu karyawan menghadapi tekanan kerja tanpa mudah stres, sehingga kualitas kerja tetap terjaga. Kreativitas dan *openness to experience* juga penting karena memungkinkan karyawan memberikan ide-ide baru dan inovatif yang mendukung perkembangan perusahaan.

Sebaliknya, kepribadian yang kurang mendukung, seperti mudah menyerah, kurang disiplin, atau enggan bekerja sama, dapat menghambat pencapaian kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek *personality* dalam proses rekrutmen maupun pengembangan karyawan agar tercapai kesesuaian antara karakter individu dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, *personality* berperan sebagai faktor internal yang menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Work environment atau lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap *employee performance* karena kondisi lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat mendorong semangat serta motivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, keamanan, serta ketersediaan fasilitas yang mendukung produktivitas. Ketika aspek fisik terpenuhi, karyawan dapat bekerja lebih fokus tanpa terganggu oleh hal-hal teknis yang menurunkan kinerja.

Selain faktor fisik, lingkungan kerja juga mencakup aspek nonfisik, seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, serta budaya organisasi yang positif. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kerja sama tim, sehingga tugas dapat diselesaikan lebih efektif. Sebaliknya, konflik internal atau kurangnya komunikasi dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja.

Lingkungan kerja yang sehat juga membantu meningkatkan disiplin, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan. Dengan adanya rasa aman dan nyaman, karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan *work environment* yang mendukung, baik dari sisi fasilitas maupun hubungan interpersonal, agar *employee performance* dapat terus meningkat.

Work placement atau penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* karena menyangkut kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan minat karyawan dengan tugas yang diberikan. Penempatan yang tepat akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mampu bekerja lebih efektif, produktif, dan berkualitas. Misalnya, karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dan keahlian sesuai dengan posisi yang ditempati akan lebih mudah memahami tanggung jawab serta cepat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

Selain meningkatkan kinerja individu, penempatan kerja yang sesuai juga dapat mengurangi tingkat stres, kebingungan, maupun kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang merasa cocok dengan posisinya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, loyal terhadap perusahaan, serta bersemangat dalam mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi, sering melakukan kesalahan, bahkan menurunkan produktivitas.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis jabatan dan seleksi yang baik agar tercipta *the right man on the right place*. Dengan strategi penempatan kerja yang tepat, potensi karyawan dapat dimaksimalkan dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan *employee performance* serta pencapaian tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *personality* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pada

- PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan?
2. Apakah *work environment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan?
 3. Apakah *work placement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan?
 4. Apakah *personality*, *work environment* dan *work placement* terhadap *employee performance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan?

Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personality*, secara parsial terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work environment* secara parsial terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work placement* secara parsial terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personality*, *work environment* dan *work placement* terhadap *employee performance* secara simultan terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Peneliti diharapkan dapat menjadi bahan dalam memberi masukan berbagai pihak khususnya untuk meningkatkan *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan.
2. Manfaat Praktis
Sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam masalah komitmen organisasi dan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berpikir secara analitis dan dinamis di masa depan.
3. Manfaat Akademis
Pembelajaran lebih lanjut untuk objek yang diteliti dan membuktikan bahwasannya teori yang dikemukakan tentang pengaruh *personality*, *work environment* dan *work placement* terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan perlu dipertimbangkan dan diharapkan menjadi referensi dalam penulisan karya Ilmiah, khususnya dalam penulisan skripsi.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber daya manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2020:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Menurut Hasibuan (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau *Human Resource Department* (HRD) yang berfungsi atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi, untuk itu manajemen sumber daya manusia memiliki untuk keberhasilan organisasi sebagaimana menurut Robbins dan Judge (2020:72) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial
Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui Tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan Personal
Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensumkan, atau dimotivasi.

Personality

Pengertian Personality

Kepribadian menurut Robbins & Judge (2020:143) adalah jumlah cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian digambarkan dalam sifat-sifat terukur yang ditunjukkan seseorang.

Kepribadian menurut Robbins & Coulter (2021:421) adalah kombinasi dari pola emosional, pemikiran, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain.

Indikator Personality

Indikator kepribadian menurut Robbins & Judge (2019:161), yaitu :

1. Percaya Diri
Indikator berupa kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan diri.
2. Ambisius
Indikator berupa keinginan keras mencapai sesuatu harapan dengan ambisi.
3. Energik
Indikator berupa kemampuan dalam melakukan sesuatu dengan penuh semangat.
4. Dominan
Indikator berupa suatu hal yang selalu mengunggulkan efek mendominasi.

Work Environment

Pengertian Work Environment

Menurut Sunyoto (2019:38) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Indikator Work Environment

Indikator lingkungan kerja digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Menurut Nitisemito (2020:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan antar rekan kerja
Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Hubungan antara bawahan dengan pimpinana yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.
4. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Work Placement

Pengertian Work Placement

Menurut Mathis dan Jackson (2019:262) “menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”.

Menurut Larasati (2018:77) “penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatanseseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efesien”.

Indikator Work Placement

Menurut Suwatno (2020:99) Indikator penempatan kerja adalah :

1. Pendidikan
Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
 - a. Pendidikan yang disyaratkan
 - b. Pendidikan alternatif.

2. Pengetahuan kerja
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan kerja
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
 - a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
 - b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, mewarkan barang atau jasa dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja
Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:
 - a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan

Employee Performance

Pengertian Employee Performance

Sinambela (2019:14) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan”.

Mangkunegara (2017:139) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator Employee Performance

Bintoro dan Daryanto (2020:107), mengemukakan indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaiki hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Sugiyono (2017:135), menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan yang berjumlah 40 responden.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2017:33) “apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan ordinary least square (OLS) akan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*)”. Artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji t tidak boleh bias. Dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik diantara lain yaitu:

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) “menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) “menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) “analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:99) “Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

Uji Hipotesis Parsial (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) “Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent”.

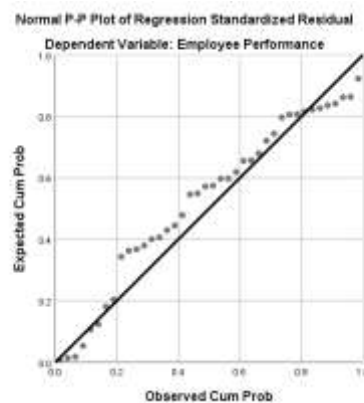
Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan amat terbatas.

3. Hasil Penelitian

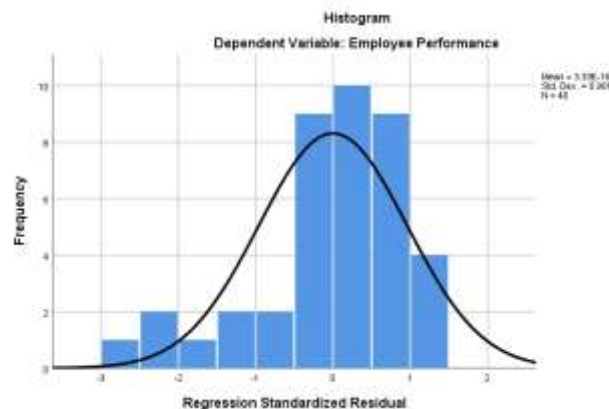
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3.1 Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan Gambar 3.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3.2 Uji Normalitas Kurva Histogram

Gambar 3.2 bentuk yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*) dan relatif simetris di sekitar nilai nol. Hal ini mengindikasikan bahwa residual cenderung menyebar secara normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.1 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05245852
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.102
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,055, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
		B			
1	(Constant)	16.287	2.491		
	Personality	.142	.055	.953	1.049
	Work Environment	.251	.046	.866	1.154
	Work Placement	.353	.061	.866	1.155

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,049, 1,154, dan 1,155, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

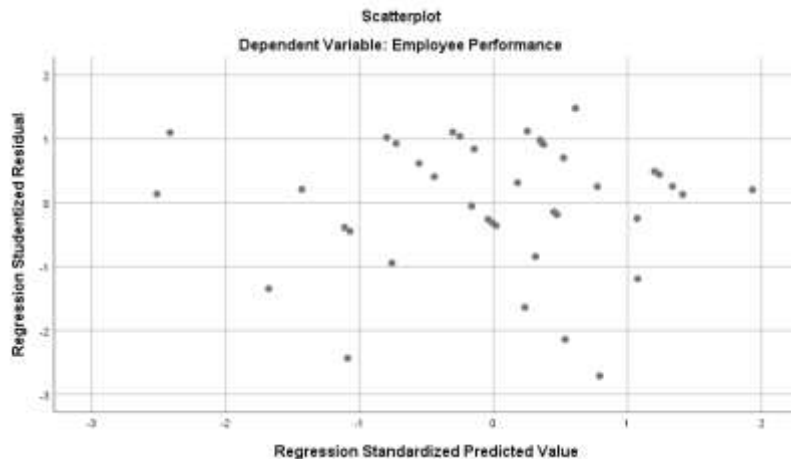
Tabel 3.3 Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B				
1	(Constant)	.900	1.528		.589	.560
	Personality	-7.817E-5	.033	.000	-.002	.998
	Work Environment	-.028	.028	-.178	-1.010	.319
	Work Placement	.026	.038	.122	.692	.493

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,998, 0,319, dan 0,493 dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokedastisitas. Dengan bantuan program SPSS versi 25 maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas Scatterplot pada gambar 3.3 .



Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan hasil gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16.287	2.491		6.539	.000
Personality	.142	.055	.226	2.609	.013
Work Environment	.251	.046	.498	5.466	.000
Work Placement	.353	.061	.524	5.758	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 16,287 + 0,142 X_1 + 0,251 X_2 + 0,353 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 16,287 artinya jika nilai *personality*, *work environment*, dan *work placement* bernilai 0, maka nilai *employee performance* adalah 16,287 satuan.
2. Koefisien regresi *personality* (X_1) sebesar 0,142 artinya jika *personality* meningkat sebesar 1 satuan, maka *employee performance* akan meningkat sebesar 0,142 satuan.
3. Koefisien regresi *work environment* (X_2) sebesar 0,251 artinya jika *work environment* meningkat sebesar 1 satuan, maka *employee performance* akan meningkat sebesar 0,251 satuan.
4. Koefisien regresi *work placement* (X_3) sebesar 0,353 artinya jika *work placement* meningkat sebesar 1 satuan, maka *employee performance* akan meningkat sebesar 0,353 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7802>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2} : n-k-1 \right)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

$\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \frac{0,05}{2} (40-4) = 0,025;36$$

$$t_{tabel} = 2,028.$$

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16.287	2.491		6.539	.000
Personality	.142	.055	.226	2.609	.013
Work Environment	.251	.046	.498	5.466	.000
Work Placement	.353	.061	.524	5.758	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung *personality* sebesar 2,609 > t tabel 2,028 dan nilai sig sebesar 0,013 < 0,05, maka dapat disimpulkan *personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung *work environment* sebesar 5,466 > t tabel 2,028 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung *work placement* sebesar 5,758 > t tabel 2,028 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work placement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

Adapun rumus mencari nilai Ftabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1 : df_2)$$

$$df_1 = k-1, \quad df_2 = n - k$$

n = jumlah sampel,

k = jumlah variabel

$$df_1 = 4-1 = 3$$

$$df_2 = 40-4 = 36$$

$$F = 3;36 (2,87)$$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.901	3	41.300	34.418	.000 ^b
	Residual	43.199	36	1.200		
	Total	167.100	39			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Work Placement, Personality, Work Environment

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 34,418 > F tabel 2,87 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *personality*, *work environment*, dan *work placement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.720	1.095

a. Predictors: (Constant), Work Placement, Personality, Work Environment

b. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,720 (72%). Maka dapat disimpulkan sebesar 72% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *personality*, *work environment*, dan *work placement*, sisanya 100%-72% = 28% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Personality* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel *personality* sebesar 2,609 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,028. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *personality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *personality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Angelika Tandipare Jumadi, Irianto, Ahmad Bairizki (2022), Titis Sri Wulan, Reni, Putri Ayu Permata Devi, R. dan Dewi Mutia Farida (2023), dan Yayat Surhayat, Alvianus Kristian Sumual, Nunik Yudaningsih, Dr. Aaltje Sofietje (2023) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepribadian karyawan memegang peranan penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan dengan kepribadian yang positif cenderung memiliki sikap kerja yang baik, mampu mengendalikan emosi, bertanggung jawab terhadap tugas, serta menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. *Personality* yang baik juga mendorong karyawan untuk lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, menjalin hubungan kerja yang harmonis, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada PT. BPR Bandar Jaya Perdagangan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan karakter dan kepribadian karyawan secara nyata memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek *personality*, baik dalam proses rekrutmen, penempatan, maupun pengembangan karyawan, menjadi hal yang penting untuk meningkatkan *employee performance* secara

berkelanjutan.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel *work environment* sebesar 5,466 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,028. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anna Belinda Sirait, Elperida J. Sinurat, dan Kristanty M.N Nadapdap (2025) Anisa Gustru Yani (2023) dan Muhammad Nur Syam, Herminawaty Abubakar, Seri Suriani (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, produktif, dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin baik *work environment* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *employee performance* yang dihasilkan. Karyawan akan merasa lebih termotivasi, memiliki rasa aman, serta menunjukkan sikap kerja yang positif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan mendukung, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh *Work Placement* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel *work placement* sebesar 5,758 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,028. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *work placement* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian I Gade Aditya Bahari, I Ketut Setia Sapta, I Gede Rihayana(2022), Inayat Hanum Indriati, Padrul Jana (2022) dan Muhammad Nur Syam, Herminawaty Abubakar, Seri Suriani (2024) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja yang tepat memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan minat karyawan dengan posisi atau pekerjaan yang dijalani akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penempatan kerja yang sesuai juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih percaya diri, efektif, dan efisien, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal. Sebaliknya, penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan kesulitan dalam bekerja, menurunkan motivasi, serta berdampak negatif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tepat *work placement* yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula *employee performance* yang dihasilkan. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih baik, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan proses penempatan kerja secara cermat dan objektif agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengaruh *Personality, Work Environment, Dan Work Placement* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 34,418 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,87. Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar

0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *personality*, *work environment*, dan *work placement* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bandar Jaya Perdagangan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa *employee performance* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek yang saling berkaitan. *Personality* yang baik mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap kerja yang positif, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, *work environment* yang kondusif menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Selain itu, *work placement* yang tepat memastikan bahwa karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, hasil uji F ini menunjukkan bahwa peningkatan *employee performance* pada PT. BPR Bandar Jaya Perdagangan dapat dicapai melalui pengelolaan *personality* karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang baik, serta penerapan penempatan kerja yang tepat. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut secara terpadu agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *personality*, *work environment*, dan *work placement* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. BPR Bandar Jaya Perdagangan. Variabel yang paling dominan adalah *work placement*, diikuti oleh *work environment* dan *personality*. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,720 menunjukkan bahwa 72% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Saran: Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kepribadian, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan serta memperluas jumlah sampel agar hasil penelitian lebih komprehensif.

Referensi

1. Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
2. Anisa Gustru Yani. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. Jurnal Margin Vol. 3 No. 1 Tahun 2023
3. Angelika Tandipare Jumadi, Irianto, Ahmad Bairizki. (2022). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejajnggik. Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 3, November 2022
4. Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
5. Bintoro dan Daryanto. 2018. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
6. Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Mitra. Wacana Media. Jakarta.
7. Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
8. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
9. Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
10. I Gede Aditya Bahari, I Ketut Setia Sapta, I Gede Rihayana. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Jurnal EMAS Vol 3 Nomor 1 Januari 2022
11. Inayat Hanum Indriati, Padrul Jana. (2022). Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPR Chandra Mukti Artha. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022
12. Larasati, Sri. 2018. Manajemen sumber Daya Manusia (Yogyakarta: CV Budi Utama).
13. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
14. Mathis, Robert I & Jackson, Jhon H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
15. Muhammad Nur Syam, Herminawaty Abubakar, Seri Suriani. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Rotasi Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Parepare. Idn. J. of Business and Management, 7(1), Desember 2024, Halaman: 179-183
16. Nitisemito. (2017). Manajemen Personalialia. Edisi 2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
17. Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
18. Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). Perilaku Organisasi, Edisi. Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
19. Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar. Abadi, Jakarta.
20. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Management 15th Edition. United States: Pearson Education.
21. Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
22. Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
23. Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
24. Sunyoto, D. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
25. Sutrisno, Edy. (2018) "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

26. Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Cetak Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
27. Suwatno. (2018). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
28. Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
29. Umar, Husein, 2017. Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: RajaGrafindo.
30. Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
31. Yusuf, Furtasan Ali dan Maliki, Budi Ilham. (2021). Manajemen Pendidikan. Depok: Rajawali Pers