

The Impact of Work Experience, Workplace Environment, and Job Competency to Employee Performance

Muhammad Afdhal Vithra¹; Mursal²; Suhardis³

¹ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

* Corresponding Email: afdalvitra0800@gmail.com

Abstract – study aims to determine the impact of work experience, workplace Environment, and job competency to employee performance (Case Study at PT. Toyo Kanetsu Indonesia). The method used is quantitative method. The population in this study were employees of PT. Toyo Kanetsu Indonesia 200 employees. The sample used is 100 respondents. The data collection technique used in this study was through an online questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression using SPSS software version 25. The results of this study indicate that work experience has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. Toyo Kanetsu Indonesia with a probability value of $0.305 > 0.05$. Work climate has a positive and significant effect on employee performance at PT. Toyo Kanetsu Indonesia with a probability value of $0.000 > 0.05$. Work Ability has a positive and significant effect on employee performance at PT. Toyo Kanetsu Indonesia with a probability value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value of 86.5% shows the contribution of work experience, work climate and work ability to employee performance at PT. Toyo Kanetsu Indonesia and the remaining 13.5% are explained by other variables.

Keywords: *Work Experience, Work Climate, Work Ability, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki suatu tujuan yang harus di capai, untuk itu perlu adanya sumber daya pendukung, baik itu berupa sarana maupun prasarana, Diantara sumber daya yang diperlukan adalah peralatan, bahan baku, mesin, modal, dan SDM yang dikelola dengan tepat dan akurat, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Setiap perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia Sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian keterampilan dan kemampuan dibidangnya. serta tenaga yang

diperlukan Tenaga kerja yang produktif akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi perusahaan.

PT Toyo Kanetsu Indonesia memiliki sarana dan fasilitas produksi berupa fabrikasi yang telah lama berdiri di kota Batam kepulauan Riau, telah melayani berbagai industri minyak bumi, gas alam dan petrokimia di Indonesia dan luar Indonesia, kalau dibidang engineering, fabrikasi, dan konstruksi guna berbagai jenis dan ukuran tanki selama bertahun-tahun. PT Toyo Kanetsu Indonesia telah sukses membuat tangki liquefied natural gas (LNG) di Indonesia yang memiliki kapasitas penyimpanan 170.000 m³. Dengan banyaknya tanki sudah terpasang hampir di semua kepulauan Indonesia, PT Toyo



Kanetsu Indonesia mendapat kredibilitas sebagai pemimpin dalam lapangan dan terus menerus meraih dan memecahkan rekor baru.

Pabrikasi dan *Engineering* yang hebat, ditambah lagi banyaknya pengalaman konstruksi yang kaya dan dibangun sudah bertahun-tahun, mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari klien, baik dari dalam maupun luar negeri. Sebagai pengakuan atas kemampuannya, PT Toyo Kanetsu Indonesia sudah banyak mendapat penghargaan untuk proyek yang besar di seluruh Indonesia. Proyek tersebut termasuk menyediakan fasilitas baja struktural, tanki liquefied natural gas (LNG), dan tanki bola. Pengalaman yang banyak dan komitmen berkelanjutan untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan andal telah membuat PT Toyo Kanetsu Indonesia berubah menjadi perusahaan terkemuka yang mendapat pengakuan sebagai leader dalam bidang industry pabrikasi dan konstruksi tanki.

Perkembangan perekonomian di dunia sangat pesat khususnya di Indonesia, hal ini bisa menimbulkan daya saing dipasar, ekonomi semakin tinggi. Persaingan di pangsa pasar yang cukup tinggi ini perusahaan membutuhkan Keahlian tenaga kerja manusia yang memiliki peran penting dalam menghadapi kemajuan dan perkembangan teknologi agar misi perusahaan bisa dicapai.

Perekrutan karyawan yang berpengalaman dan ahli dibidangnya sangat dibutuhkan menjadi hal khusus. Karyawan yang berpengalaman akan menjadi tantangan baru bagi perusahaan untuk bersaing di era milenial

Dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya Pimpinan PT. Toyo Kanetsu Indonesia dibantu oleh tenaga kerja yang handal yang berjumlah 200 orang .Dari jumlah tersebut ada tenaga kerja permanen dan ada yang tidak tetap. Fenomena yang muncul di PT. Toyo Kanetsu Indonesia yang didapat dari hasil dari pengamatan penulis menemukan bahwa kinerja karyawan PT. Toyo Kanetsu Indonesia masih rendah. Hal ini dibuktikan dari data PT. Toyo Kanetsu Indonesia dimana selama 5 tahun capaian dan target kinerja yang di tetapkan oleh PT. Toyo Kanetsu Indonesia mulai berkurang. seperti tampilan tabel 1 berikut ini :

Tabel 1

Tahun	Tercapai	Target
2017	6,172 ton	10.000 ton
2018	6,128 ton	10.000 ton
2019	7,380 ton	10.000 ton
2020	4,319 ton	10.000 ton
2021	3,284 ton	10.000 ton

Sumber : PT. Toyo Kanetsu Indonesia (2022)

Dari hasil pertemuan awal dengan Supervisor PT. Toyo Kanetsu Indonesia, menyatakan bahwa semakin rendahnya kinerja pegawai PT. Toyo Kanetsu Indonesia hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan yang menjadi focus adalah kinerja pegawai atau tenaga kerja yang tidak stabil bahkan turun. Inilah yang banyak menjadi penghalang kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, sebab patokan atau tolok ukur kesuksesan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Peran pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan karyawan menjadi satu peranan penting terhadap kinerja karyawan itu sendiri, sehingga berdampak terhadap keseluruhan kegiatan operasional perusahaan pada umumnya.

Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang ada, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia ?
2. Apakah iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia ?
4. Apakah pengalaman kerja, iklim kerja, dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia ?

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya.

Iklm Kerja

Iklm atau lingkungan kerja di perusahaan diperkenalkan dan digunakan oleh Kurt Lewin sekitar tahun 1930-an, karyawan dan iklim tersebut mempengaruhi perilaku setiap karyawan. Keadaan lingkungan kerja harus dapat memenuhi syarat yang sudah ditetapkan.

Kemampuan Kerja

Seseorang harus memiliki Kemampuan baik itu yang berbentuk pengetahuan atau ketrampilan yang sangat mendukung, karyawan yang mempunyai tingkat kemampuan andal dalam melaksanakan tugasnya. Dimana jika seorang karyawan memiliki kemampuan handal dalam melakukan tugas atau pekerjaan akan menghasilkan mutu yang baik (Wijono, 2012: 85). Kemampuan atau keterampilan adalah bakat yang ada dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya, sedangkan menurut Robbins (2012), yang dimaksud kemampuan kerja yaitu bagaimana seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Informasi ini memberikan hipotesis dengan alternatif sebagai berikut:

H1: Dugaan awal bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai atau karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia

H2: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau pegawai pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia.

H3: Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia

H4: Ada pengaruh pengalaman, iklim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Toyo Kanetsu Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Gambaran Populasi

Populasi yang di ambil adalah karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia. Dengan total populasi 200 karyawan tetap PT. Toyo Kanetsu Indonesia, yang datanya akan diambil secara acak dari berbagai departemen di perusahaan.

Populasi yang dijadikan sampel adalah sebanyak 100 orang. Teknik sampel dengan rumus slovin sebesar 10% sedangkan untuk pengambilan data memakai system questioner dengan skala Likert menggunakan pernyataan "sangat setuju" dengan nilai tertinggi 5 sampai dengan pernyataan terendah skor 1 "sangat tidak setuju". Questioner yang disebar ke pada karyawan yang mejadi responden berbentuk *link Google form*.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

keterangan:

n = Sampel yang diambil

N = Jumlah populasi secara keseluruhan

e = Batas toleransi yang diberikan atau batas kesalahan yang diperbolehkan.

Hasil dari rumus Slovin di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan toleransi kesalahan 10% (0, 1) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{9245}{1 + 9245 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{9245}{93}$$

$$n = 99,40$$

$$n = 100 \text{ orang}$$

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang penulis gunakan dipenelitian ini adalah :

1. Questioner
2. Wawancara
3. observasi

Questioner yang digunakan berupa pertanyaan tertutup, yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara tentang variabel

pengalaman kerja, iklim kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Angket untuk mengukur variabel menggunakan skala Linkert.

Pengumpulan data secara acak dengan google form

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah sampel

x_i = (variabel bebas)

y_i = variabel terikat)

$\sum x_i y_i$ = Jumlah perkalian variabel dependen dan independen

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Teknik Analisis Data

Data yang sudah ada dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Untuk mengetahui dan melihat hasil pengolahan maka di gunakan analisisa statistic, Uji asumsi klasik regresi linear berganda, Uji F, Uji t, uji determinasi yang digunakan untuk menentukan seberapa baik model statistic mengartikan (R2) sebagai proporsi variasi variabel terikat yang diprediksi model stastik .

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dapat diketahui dalam uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Hasil uji yang diperoleh dari variabel Kinerja karyawan, Pengalaman Kerja, dan iklim kerja semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan jumlah 30 responden:

Variabel Karyawan dengan nilai Combrach Alpha (CA) sebesar 0, 928 (reliabel), Pengalaman kerja (CA) sebesar 0, 730 (reliabel), Kemampuan kerja (CA) sebesar 0, 870 (reliabel)

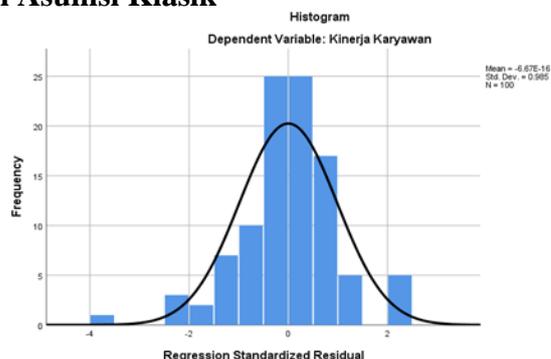
Deskriptif Responden

Data umum dari 100 orang responden yang pantas dianalisis selanjutnya secara deskriptif, bisa ditelusuri dari: usia, jenis kelamin dan jenjang pendidikan. Dilihat dari jenis kelamin (laki/permpuan), khusus penelitian dikelompokkan dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari Data menunjukkan bahwa responden dalam kategori pria sebanyak 54 responden atau sekitar 54% dan responden wanita jum;ah 46 karyawan kisaran 46%. Hasil ini memberikan informasi bahwa jumlah karyawan lebih mendominasi dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Dari data memperlihatkan bahwa responden yang nyata dalam penelitian ini dengan responden yang berusia sekita 25-35 tahun sebanyak 50 responden (50%), selanjutnya responden dengan rentang usia 20-25 tahun sebanyak 33 responden (33%), dan yang terakhir responden dengan usia 35-45 tahun sebanyak 17 responden (17%).

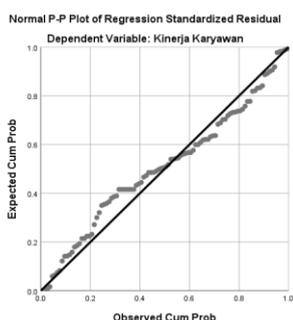
Selanjtnya dapat dilihat mengenai tingkat pendidikan responden, dengan urutan jenjang pendidikan nya adalah S1 sebanyak 62 responden (62%), kemudian di lanjutkan dengan SMA/K sebanyak 20 responden (20%), dan yang terakhir dengan Jenjang pendidikan S2 sebanyak 18 responden (18%).

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Normalitas

Dalam pengujian yang sudah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa distribusi data adalah menyebar biasa, hal ini dikarenakan grafik batang berbentuk seperti gunung yang merupakan sebuah syarat untuk dapat melakukan uji regresi. Selain dengan histogram residual, dapat juga digunakan P-plot seperti dibawah ini untuk menunjukkan sudah terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 diatas hasil uji normalitas menunjukkan nilai residual berdistribusi secara norma, Dapat dibuktikan titik penyebarannya tidak manjauhi atau masih disisi arah garis digonal tersebut.

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.20047353	
Most Extreme Differences	Absolute	.108	
	Positive	.072	
	Negative	-.108	
Test Statistic			.108
Asymp. Sig. (2-tailed)			.006 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	.185 ^d		
99% Confidence Interval	Lower Bound	.175	
	Upper Bound	.195	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Dari tabel Kolmogorov-Smirnov itu dengan nyata memperlihatkan pendistribusian data terjadi secara normal dengan menggunakan nilai pada Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig. yaitu

0.185, dimana $0.185 > 0.05$, sehingga dikatakan data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

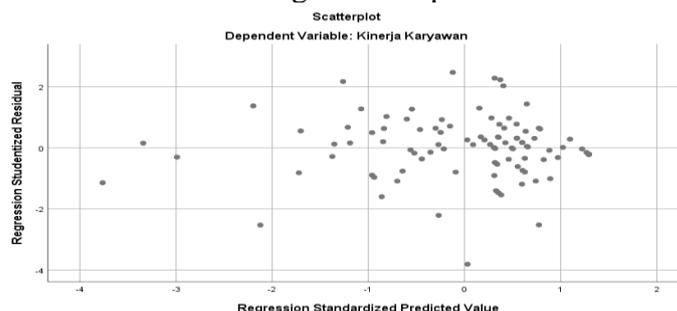
Tabel 1. Variabel Bebas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengalaman Kerja	.312	3.205	Tidak terjadi multikolinearitas
Iklm Kerja	.217	4.604	Tidak terjadi multikolinearitas
Kemampuan Kerja	.262	3.820	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari gambar tabel 1 diatas memperlihatkan variabel bebas mempunyai patokan nilai toleransi lebih kurang (≥ 0.10) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≤ 0.10 . Maka bisa diambil kesimpulandinyatakan semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel atau gambar 2 diatas, memperlihatkan dimana titiknya secara merata penyebaran atas dan bawah, dan terbentuk satu pola tersendiri untuk itu bisa memberikan kesimpulan di model regresi itu takterjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Simultan (F-test)

Tabel 4. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3062.794	3	1020.931	204.456	.000 ^b
	Residual	479.366	96	4.993		
	Total	3542.160	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Iklm Kerja						

Dari Uji yang sudah di atas dapat diambil suatu kesimpulan jika nilai signifikansi dibawah $< 0, 05$ dan nilai f hitung $204.456 > 2.70$ maka bisa ditarik kesimpulan ada pengaruh antara variabel Kemampuan Kerja (X1), Iklim Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 5. Variabel Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	-1.287	1.900		-.678	.500
	Pengalaman Kerja	.130	.126	.069	1.030	.305
	Iklim Kerja	.277	.048	.470	5.831	.000
	Kemampuan Kerja	.458	.077	.437	5.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tes uji gambar 5, maka dapat diberikan penjelasan berikut:

1. Pengalaman Kerja (X1)

Diketahui nilai $t_{hitung} 1.030 < 1.984$ (t_{tabel}) dari nilai signifikannya, $. 0.305 > 0.005$ yang berarti H_0 bisa diterima dan H_a ditolak

2. Iklim Kerja (X2)

Diketahui nilai $t_{hitung} 5.831 > 1.984$ (t_{tabel}) yang berarti iklim kerja mempunyai pengaruh dilihat dari nilai signifikannya $0.000 < 0.005$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Kemampuan Kerja (X3)

Dapat dilihat nilai $t_{hitung} 5.958 > 1.984$ (t_{tabel}) Dengan arti Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan dengan melihat nilai signifikannya $0.000 < 0.005$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6. Nilai R Square

R	R ²
0.930	0.865

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai R square 0.865 atau 86.5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Kemampuan Kerja (X1), Iklim Kerja (X2),

Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86.5% dan sisanya 13.5% pengaruh dari variabel lain, tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: Pertama, variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia, dengan nilai signifikansi 0,305 yang lebih besar dari 0,05. Kedua, iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat dari nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ketiga, kemampuan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara keseluruhan, pengalaman, iklim, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toyo Kanetsu Indonesia, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Uji simultan menunjukkan nilai R-square (R²) sebesar 0,865, yang berarti 86,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 13,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Saran untuk PT Toyo Kanetsu Indonesia adalah agar memberikan pelatihan soft skills kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. atau keahlian yang tinggi . untuk memajukan perusahaan. Untuk meningkatkan lingkungan atau iklim kerja harus selalu menjaga dan meningkatkan harmonisasi, serta semangat kerja sama tim. Pada kemampuan kerja untuk variabel kinerja karyawan perusahaan harus ditingkatkan. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan, untuk referensi bagi peneliti untuk variabel yang belum pernah dilakukan dipenlitian yang lain.

5. REFERENCES

Dina et al. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi.

Linge, T. &. (2013). The effect of placement practices on employee Performance in small service firm in the information technology sector in Kenya. International Journal of Business and Social Science, 15.

- Lukman, S. d. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Magister*.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2016). *Human Resource Management (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safetri, F. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.
- Salami, I. A. (2015). Professionalization and Innovations in Nigerian Public Service: How far the Dream of Success? *Africa's Public Service Delivery and Performance Review*, 3(2), 104-125.
- Saputro, G. E. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Sihombing, N. R. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Metadata*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Cetakan Pertama. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Taufiq, Z. H. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal WIGA*.