



Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo

Satriyo Wibowo¹, Khusnik Hudzafidah^{2*}, Agustina Pujiastuti³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : khusnik@upm.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) memberikan potensi besar untuk penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan perusahaan dan Kinerja pegawai menjadi penunjang terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara berkesinambungan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh, sampel dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo yang berjumlah 73 orang. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan diolah dengan metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (*R Square*) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Disiplin (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Kemudian dari uji parsial menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Human resources (HR) provide great potential for driving factors that support company activities and employee performance supports the company's success in achieving goals on an ongoing basis. The type of research used is an associative quantitative approach. The sampling technique used was a saturated sampling technique, the sample in this study was all employees of Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo, totaling 73 people. The data sources used come from primary data and secondary data. Data was collected using a questionnaire and processed using data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, coefficient of determination (R Square) and hypothesis testing. The results of the research show that the partial test shows that the Work Environment variable (X_1) has a significant effect on Employee Performance (Y), Discipline (X_2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y), then the partial test shows the Job Satisfaction variable (X_3) has a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Environment, Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengertian manajemen menurut (Afandi, 2018) adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan, dan pengawasan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Amstrong dan baron dalam wibowo, 2016)

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Pada Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo masih ada beberapa ruangan yang kurang terorganisir dengan baik seperti halnya arsip atau dokumen penting tidak sesuai dengan tempatnya sehingga bisa mengakibatkan beberapa arsip atau dokumen yang berpotensi hilang ataupun rusak.

Menurut (Sinambela, 2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan. Pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo masih ada permasalahan yaitu pada saat jam kerja masih ada beberapa pegawai yang berada di luar ruangan yang memanfaatkan untuk kepentingan pribadi. Dengan adanya permasalahan tersebut akan berdampak kepada kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan tindakan yang tegas dengan adanya surat peringatan secara tertulis.

Menurut (Hasibuan, 2021) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Pada Kantor Perum Perhutani KPH Probolinggo masih ada permasalahan tentang hal ini yaitu perbedaan latarbelakang jabatan antara honorer dan pns yang mengakibatkan perbedaan upah pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut untuk mengambil topik penelitian dengan judul, **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo.**

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo ?

Apakah terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo ?



Apakah terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo ?

2. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja (X1)

Pengertian Lingkungan kerja menurut (Eny, 2019) adalah tempat di mana para pekerja menjalankan tugas mereka, dengan memperhatikan unsur-unsur yang ada di dalamnya.. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah Cahaya, Warna, Udara dan Suara.

Disiplin (X2)

Pengertian disiplin kerja menurut (Sinambela, 2016) yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan. Adapun beberapa indikator disiplin menurut (Rivai dalam Sinambela, 2016) yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standart kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi.

Kepuasan (X3)

Pengertian kepuasan kerja menurut (George dalam Priansa, 2020) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja yaitu sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya Ini melibatkan efektivitas atau tanggapan emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Indikator kepuasan menurut (Afandi, 2018) adalah Pekerjaan, Upah, Promosi, Rekan Kerja.

Kinerja (Y)

Pengertian Kinerja menurut (Amstrong dan baron dalam wibowo, 2016), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Edison, 2016) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu Target, Kualitas, Waktu penyelesaian, Taat asas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran” yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja punya dampak yang positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan (Yuliana dkk, 2017). Penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru” yang mengatakan jika Disiplin Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan (Syafrina, 2017). Penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas” yang mengatakan bahwa



kepuasan kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wijaya, (2018).

Hipotesis

H1 : Ada pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin, dan kepuasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo.

H2 : Ada pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin, dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo.

H3 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sujarweni, 2015) Penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 73 pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data penelitian yang dipakai berasal dari angket, dengan skala pengukurannya yang dipakai ialah Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2017). Metode analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi (R Square) dan Uji Hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 _r hitung	X2 _r hitung	X3 _r hitung	Y _r hitung	r _{table} 5%	Keterangan
1	0,975	0,876	0,911	0,803	0,230	Valid
2	0,940	0,894	0,904	0,843	0,230	Valid
3	0,946	0,919	0,901	0,832	0,230	Valid
4	0,920	0,888	0,900	0,834	0,230	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Semua variabel (Lingkungan Kerja, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Kinerja) yang digunakan penulis sebagai penelitian dengan beberapa item pernyataan dikatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. R tabel yang digunakan sebesar 0,230



Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i> 0,60	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,960	0,60	Reliabel
Disiplin	0,916	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,925	0,60	Reliabel
Kinerja	0,847	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua variabel (Lingkungan Kerja, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Kinerja) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel tersebut dikatakan reliabel serta layak untuk dilanjutkan pengolahan data dengan SPSS.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp.Sig.(2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel One Sample *Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,082	<10	Tidak Multikolinearitas
Disiplin	1,070	<10	Tidak Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	1,058	<10	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Skor VIF 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja (1,082), Disiplin (1,070), dan Kepuasan Kerja (1,058). Dengan nilai *tolerance* sebesar Lingkungan Kerja (0,924), Disiplin (0,935), dan Kepuasan Kerja (0,945). Hasil perkiraan VIF menampakkan serupa tak ada satupun atribut bebas yang punya skor VIF diatas 10. maka bisa diambil simpulan jika tak ada multikolonieritas.



Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Ketentuan	Keterangan
1	1.692	D-W di antara -2 dan +2 1.692 di antara -2 dan +2	Tidak Autokorelasi

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas data Model Summary diatas diketahui nilai Durbin Watson = 1.692. Dengan ini dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi, karena nilai DW = 1.692 terletak antara -2 dan +2 atau $-2 < 1.692 < +2$ maka persamaan regresi yang diajukan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,364	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin	0,106	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,740	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023.

Uji Glejser skor sig atribut Lingkungan Kerja yaitu 0,364, atribut Disiplin yaitu 0,106 dan atribut Kepuasan Kerja yaitu 0,740 bisa diambil simpulan jika atribut Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja lebih tinggi dibanding 0,05 hingga tak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
(Constant)	0,276	
Lingkungan Kerja	0,319	Hubungan Positif
Disiplin	0,457	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	0,177	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda, $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ sama dengan $Y = 0,276 + 0,319X_1 + 0,457X_2 + 0,177X_3$. Diketahui nilai Konstanta sebesar 0,276 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3). Maka akan diperoleh nilai Kinerja (Y) sebesar 0,276.

Koefisien Regresi b_1 (Lingkungan kerja) = 0,319, angka positif menunjukkan hubungan searah Lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja (Y), jika Lingkungan Kerja (X_1) naik maka Kinerja (Y) juga naik begitu juga sebaliknya jika Lingkungan Kerja (X_1) turun maka Kinerja (Y) juga turun. Angka 0,319 menunjukkan jika ada penambahan satu-satuan



Lingkungan Kerja (X_1) maka menaikkan tingkat kinerja sebesar 0,319, dengan asumsi variable yang lain tetap.

Koefisien Regresi b_2 (Disiplin Kerja) = 0,457, angka positif menunjukkan hubungan searah Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y), jika Disiplin Kerja (X_2) naik maka Kinerja (Y) juga naik begitu juga sebaliknya jika Disiplin Kerja (X_2) turun maka Kinerja (Y) juga turun. Angka 0,457 menunjukkan jika ada penambahan satu-satuan Disiplin Kerja (X_2) maka menaikkan tingkat kinerja sebesar 0,457, dengan asumsi variable yang lain tetap.

Koefisien Regresi b_3 (Kepuasan Kerja) = 0,177, angka positif menunjukkan hubungan searah Kepuasan Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y), jika Kepuasan Kerja (X_3) naik maka Kinerja (Y) juga naik begitu juga sebaliknya jika Kepuasan Kerja (X_3) turun maka Kinerja (Y) juga turun. Angka 0,177 menunjukkan jika ada penambahan satu-satuan Kepuasan Kerja (X_3) maka menaikkan tingkat kinerja sebesar 0,177, dengan asumsi variable yang lain tetap.

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karena memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,470	47% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Tabel diatas hasil *R square* menunjukkan skor *R Square* setinggi 0,470. Yang dihitung dengan $0,470 \times 100\% = 47\%$. Berarti kinerja 47% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 53% ($100\% - 47\%$) kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan termasuk model dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Ketentuan taraf signifikansi 5% dan (df) $n-k-1$ yaitu n, k (jumlah independen) dan dapat ditentukan $73-3-1 = 69$ dengan $t_{tabel} = 1.994$. Berikut uji hipotesis pada penelitian ini adalah :

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	.000	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin	.000	< 0,05	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	.009	< 0,05	Berpengaruh

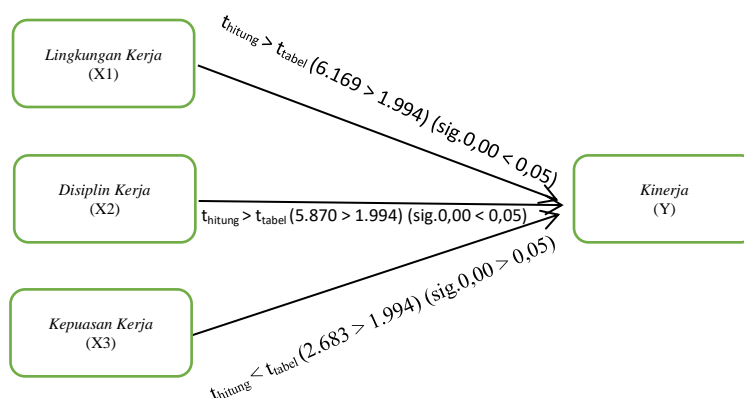
Sumber : Data diolah SPSS, 2023.

Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai $T_{hitung} 6,169 >$ dari $T_{tabel} 1,994$ dengan nilai $Sig\ t 0,000$ karena nilai $Sig\ t < 0,05$. **Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima**, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja



Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Disiplin (X2) diperoleh nilai T_{hitung} 5,870 > dari T_{tabel} 1,994 dengan nilai Sig t 0,000 karena nilai Sig t < 0,05. **Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima** Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Kepuasan Kerja (X3) diperoleh nilai T_{hitung} 2,683 > dari T_{tabel} 1,994 dengan nilai Sig t 0,009 karena nilai < 0,05. **Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima.** Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian terbukti menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan kelengkapan fasilitas serta kenyamanan tempat kerja menjadi penunjang peningkatan kinerja pegawai Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yuliana, 2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Salah satu hal yang sangat penting karena lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan di sekitar tempat orang yang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang agar seseorang bekerja dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengkajian terbukti menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan (Syafrina, 2017). Pekerjaan yang efektif dan efisien merupakan indikasi dari membaiknya kinerja karyawan, dan hal ini dapat terwujud jika para pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Karena Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting karena Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wijaya, 2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya salah satu hal yang sangat penting karena Disiplin kerja pegawai merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Dalam arti lain dapat disimpulkan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai Kantor Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo pun akan meningkat.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak secara sendiri pada Kinerja Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Disiplin Kerja berdampak secara sendiri pada Kinerja Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Kepuasan Kerja berdampak secara sendiri pada Kinerja Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan berdampak secara bersama-sama pada Kinerja Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Serta variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Perum KPH Perhutani Kota Probolinggo. Bagi peneliti selanjutnya judul penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan objek atau perusahaan yang lebih besar atau juga menambah suatu variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafah Publishing, 2018.
- Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2019.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara,



2021.

- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2016.
- Dkk Feni Rika Fiantika, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang, Sumatera Barat: Pt Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2021.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2016.
- H. Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan," *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1, 2017.
- R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 170–183, 2019.
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- A. K. Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- M. Yuliana, L. B. Hasiholan, And E. Gagah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran," *J. Manage.*, Vol. 3, No. 3, 2017.
- N. Syafrina, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru," *Eko Dan Bisnis Riau Econ. Bus. Rev.*, Vol. 8, No. 4, Pp. 1–12, 2017.
- P. M. Sahanggamu And S. L. Mandey, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya," *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 2, No. 4, 2015.
- I. K. Wijaya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas," *Agora*, Vol. 6, No. 2, 2018.
- R. Rosmaini And H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 1–15, 2019.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- D. Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Pt Refika Aditama Anggota Ikapi, 2016.
- M. Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian ; Dilengkapi Aplikasi Program Spss*. Bandung: Cv Pustaka Setia, 2017.