



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 3868-3882

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Rekayasa Konstruksi – Proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor

Syarifah Ismiati Amalia<sup>1✉</sup>, Baharuddin Semmaila<sup>2</sup>, Mapparenta<sup>3</sup>

Universitas Muslim Indonesia

Email: [syarifahshary24@gmail.com](mailto:syarifahshary24@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan saat ini di PT. WIKA Rekayasa Konstruksi pada proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor. Untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), dukungan manajemen (X3) dan kinerja karyawan (Y). Untuk sampel dalam penelitian ini 41 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R<sup>2</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. WIKA Rekayasa Konstruksi pada proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. WIKA Rekayasa Konstruksi pada proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor. (3) Dukungan Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. WIKA Rekayasa Konstruksi pada proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor

Kata kunci: *Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dukungan Manajemen, Kinerja Karyawan*

## Abstract

This study aims to assess the current employee performance at PT. WIKA Rekayasa Konstruksi for the Package III PLTMG Biak 15 MW Project in Biak Numfor Regency. The variables used in this study are competence (X1), work environment (X2), management support (X3), and employee performance (Y). The sample for this study consists of 41 respondents. The research method employed is quantitative, utilizing primary data. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis methods used in this study include validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression analysis, simultaneous test (F test), partial test (t test), and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of the study show that: (1) Competence has a significant positive effect on employee performance at PT. WIKA Rekayasa Konstruksi for the Package III PLTMG Biak 15 MW Project in Biak Numfor Regency. (2) Work environment has a significant positive effect on employee performance at PT. WIKA Rekayasa Konstruksi for the Package III PLTMG Biak 15 MW Project in Biak Numfor Regency. (3) Management support has a significant positive effect on employee performance at PT. WIKA Rekayasa Konstruksi for the Package III PLTMG Biak 15 MW Project in Biak Numfor Regency.

Keywords: *Competence, Work Environment, Management Support, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### A. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Achmad Gani, dkk:2021).

Di sektor konstruksi, terutama dalam proyek-proyek besar seperti Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas (PLTMG), tantangan dalam pengelolaan karyawan semakin kompleks. Hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan efisiensi, ketepatan waktu, dan kualitas kerja yang harus dipenuhi di tengah berbagai kendala seperti keterbatasan sumber daya dan kondisi lingkungan kerja yang beragam.

PT WIKA Rekayasa Konstruksi, sebagai salah satu perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia, memiliki peran penting dalam pembangunan infrastruktur nasional. Salah satu proyek strategis perusahaan adalah Proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW di Kabupaten Biak Numfor. Dalam pelaksanaan proyek ini, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi individu, lingkungan kerja, fasilitas yang disediakan, dan dukungan manajemen.

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) yang mengemukakan bahwa, "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

### 2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup atau tempat kerja dimana seseorang melakukan kegiatan aktivitas kerja, lingkungan kerja seseorang dapat mempengaruhi semangat kerja bagi para pegawai karena lingkungan kerja yang baik bisa memberikan hasil kerja yang baik serta membuat para pegawai nyaman, aman dalam melakukan pekerjaannya begitupun sebaliknya jika dilingungan tersebut kurang baik bisa membuat kinerja pegawai menjadi menurun. Menurut (Sedarmayanti, 2016).Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

### 3. Pengertian Dukungan Manajemen

Menurut Robbins & Judge (2017), dukungan manajemen merujuk pada bantuan yang diberikan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif. Dukungan ini termasuk penyediaan sumber daya, memberikan pengarahan yang jelas, serta menyediakan fasilitas dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan manajemen meliputi kebijakan, pengawasan, dan motivasi dari pihak manajemen terhadap karyawan.

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh Kompetensi, lingkungan kerja dan dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan karyawan pt wika rekayasa konstruksi – proyek paket iii pltmg biak 15 mw kabupaten biak numfor)

### B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan data kuantitatif dan data kualitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder

### C. Populasi dan Sampel

Berdasarkan data dari karyawan Operartion & Maintenance Paket III PLTMG Biak 15 MW ada sekitar 41 karyawan yang aktif disite PLTMG Biak 15 MW. pada penelitian ini, sample yang digunakan adalah sebanyak 41 orang karyawan sesuai data dari seluruh karyawan yang ada di *site* PLTMG Biak 15 MW.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: observasi atau pengamatan , kuesioner, dokumentasi dan wawancara.

### E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r-table	Ket.
X1	X1.1	0,880	0,308	valid
	X1.2	0,923	0,308	valid
	X1.3	0,917	0,308	valid
	X1.4	0,934	0,308	valid
	X1.5	0,874	0,308	valid
X2	X2.1	0,770	0,308	valid
	X2.2	0,651	0,308	valid
	X2.3	0,764	0,308	valid
	X2.4	0,798	0,308	valid
	X2.5	0,855	0,308	valid
X3	X3.1	0,676	0,308	valid
	X3.2	0,817	0,308	valid
	X3.3	0,800	0,308	valid
	X3.4	0,759	0,308	valid

Variabel	Item	Pearson Correlation	r-table	Ket.
	X3.5	0,551	0,308	valid
Y	Y.1	0,767	0,308	valid
	Y.2	0,898	0,308	valid
	Y.3	0,776	0,308	valid
	Y.4	0,960	0,308	valid
	Y.5	0,901	0,308	valid

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas atas variabel independent (Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajemen). Dari tabel uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ( $n-k$ ) yang mana  $41-2=39$  pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,308 berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa rata-rata semua variabel adalah valid.

#### b. Uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,60	Keterangan
Kompetensi	0,871	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,799	0,60	Reliabel
Dukungan Manajemen	0,782	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,867	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar >0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### B. Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	41

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49666345
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.075
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, di dapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

#### A. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPETENSI	.398	2.510
	LINGKUNGAN KERJA	.297	3.362
	DUKUNGAN MANAJEMEN	.608	1.646

Berdasarkan Tabel 13 di atas variabel kompetensi, lingkungan kerja dan dukungan manajemen Memiliki nilai *Tolerance*  $> 0,10$  artinya tidak ada indikasi multikolinearitas yang signifikan dan nilai VIF Variabel kompetensi 2,510 lingkungan kerja 3,362 dan dukungan manajemen 1,646 Semua variabel memiliki nilai VIF  $< 10$ , sehingga tidak ada multikolinearitas yang bermasalah.

### C. Hasil Uji hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y: 2,129+0,319X_1+0,317X_2+0,257X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1) Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai Konstanta yaitu  $b_0 = 2,129$  mempunyai arti bahwa, apabila variabel kompetensi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan dukungan manajemen ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 2,129

##### 2) Kompetensi

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,319. Mempunyai arti bahwa apabila kompetensi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan

##### 3) Lingkungan Kerja

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,317. Mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja bertambah atau mempunyai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.129	1.874		1.136	.263
KOMPETENSI	.319	.105	.412	3.048	.004
LINGKUNGAN KERJA	.317	.147	.337	2.155	.038
DUKUNGAN MANAJEMEN	.257	.121	.234	2.133	.040

peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan

##### 4) Dukungan Manajemen

Nilai koefisien regresi untuk variabel dukungan manajemen ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,257. Mempunyai arti bahwa apabila dukungan manajemen bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi bahwa lainnya tetap dan konstan

b) Uji (R<sup>2</sup>) (Koefisien Determinasi)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 <sup>a</sup>	,624	,591	2,390
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kerjasama Tim (X1), Budaya Organisasi (X2)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,731 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi lingkungan kerja dan dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan PT.Wika Rekayasa Konstruksi-proyek paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor sebesar 73,1%, sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti

c) Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.888	3	80.963	33.433	.000 <sup>b</sup>
	Residual	89.600	37	2.422		
	Total	332.488	40			

Tabel di atas menunjukkan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 41 - 3 - 1 = 37 maka f tabel didapat = 33,433 Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar 33,433 > 2,86 nilai f tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan

d) Uji parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.129	1.874		1.136	.263

KOMPETENSI	.319	.105	.412	3.048	.004
LINGKUNGAN KERJA	.317	.147	.337	2.155	.038
DUKUNGAN MANAJEMEN	.257	.121	.234	2.133	.040

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 15, menunjukkan bahwa variabel kompetensi tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 3,048 > 2,026 Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis pertama diterima)

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 15, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tingkat signifikan sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,155 > 2,026. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis kedua diterima)

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel 15, menunjukkan bahwa variabel dukungan manajemen tingkat signifikan sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel dukungan manajemen sebesar 2,133 > 2,026. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis ketiga diterima)

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan . Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-tabel 2,026 dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,048 > 2,026 dan nilai tingkat signifikan 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik implementasi kompetensi kerja yang ada PT. WIKA Rekayasa Konstruksi pada proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor

Menurut Wibowo (2016:271) yang mengemukakan bahwa, "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Egris Yani Pramularso (2018) Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta dengan hasil penelitian Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-tabel 2,026 dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,155 > 2,026$  dan nilai tingkat signifikan 0,038 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik implementasi lingkungan kerja yang ada PT. WIKA Rekayasa Konstruksi pada proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor.

Menurut Sedarmayanti (2016) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kristin natalia Simamora, Ivan Gumilar Sambas (2023) Pengaruh lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Taman Pendidikan Hidup Baru dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Kompensasi Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel dukungan manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-tabel 2,026 dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,133 > 2,026$  dan nilai tingkat signifikan 0,040 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dukungan manajemen terhadap karyawan yang ada PT. WIKA Rekayasa Konstruksi pada proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.

Menurut Robbins & Judge (2017), dukungan manajemen merujuk pada bantuan yang diberikan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif. Dukungan ini termasuk penyediaan sumber daya, memberikan pengarahan yang jelas, serta menyediakan fasilitas dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan manajemen meliputi kebijakan, pengawasan, dan motivasi dari pihak manajemen terhadap karyawan. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa dukungan manajemen yang kuat dapat menciptakan kepercayaan, meningkatkan motivasi, dan mendorong

karyawan untuk mencapai target kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yeyet Daryati, Winda Dwi Yanthi, Imas Trimayanti dan Rita Rumsari (2024) Pengaruh Faktor Individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon dengan hasil penelitian Faktor Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT WIKA Rekayasa Konstruksi – Proyek Paket III PLTMG Biak 15 MW Kabupaten Biak Numfor, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan teknis, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan memainkan peran penting dalam mendukung penyelesaian tugas secara tepat waktu dan berkualitas. Dengan tingkat kompetensi yang tinggi, karyawan mampu bekerja lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti penerangan yang memadai, udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, serta jaminan keselamatan kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas, konsentrasi, dan semangat kerja.

3. Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang aktif, arahan yang jelas, pemberian penghargaan, dan pelatihan yang rutin merupakan bentuk dukungan manajemen yang meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas proyek. Dukungan ini juga menciptakan rasa penghargaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Mus, dkk (2022). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Banggai". *Journal Of Management Science*. Volume 3 No.2. Hal. 6 <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/1047/1185>
- Achmad Gani, dkk. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo". *Journal of Management Science (JMS)*. Volume 2 No. 1 Hlm 9. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/295>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Amelia, R., Santoso, T., & Indah, D. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Penunjang Kinerja dalam Proyek Infrastruktur*. Jurnal Manajemen Konstruksi, 12(2), 115-127.
- Baharuddin, dkk (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia. Volume 8. No.2. Halaman 1. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/726/827>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baso Amang. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Organizational citizenship Behaviour terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Pentel Siporio di Makassar*. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1707>. Hlm. 156. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1707>
- Bungaran Saing. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta*.
- Dessler, Gary. (2019). *Manajemen SDM*. buku 1. Jakarta: Indeks.
- Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana..
- Erlia Deva Zalni, (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pesisir Bukit.
- Fadillah, S. (2019). *Pengaruh Fasilitas dan Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 45-60.
- Fahmi Susanti (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Tumbuh kembang Yamet*.
- Follet, Mary Parker. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Indeks

- Gary Desler. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. London: Pearson Education.
- .Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Haryanto, T., & Sari, A. (2019). *Dukungan Manajemen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Indonesia, 15(3), 215-230.
- Hasibuan, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, MSP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika, N., & Wardani, A. (2020). *Kompetensi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Proyek di Konstruksi*. Jurnal Teknik Sipil dan Manajemen, 15(3), 150-160.
- Lumeno, S. S., Tamin, R. Z., Marzuki, P. F., dan Sunaryo, I. (2012) : *Pengaruh Komunikasi Antar Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Konstruksi International Joint Operation Pada Proyek Infrastruktur*. Prosiding, Seminar Nasional Teknik Sipil VIII, ISBN 978-979-99327- 7-8, Januari 2012, ITS
- Lumeno, S. S., dan Siswanto, J. (2012): *Sistem Informasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Kerjasama International Joint Operation (IJO) Pada Proyek Infrastruktur*. KoNTeks 6, November 2012, Trisakti.
- Lumeno, S. S., Tamin, R. Z., Marzuki, P. F., dan Sunaryo, I.(2013) : *Kontrol Manajemen Pada Kontraktor International Joint Operation (IJO) Dalam Pembangunan Infrastruktur Berkelanjutan*. Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7), 155-162, Oktober 2013, UNS Surakarta
- Lumeno, S. S. (2011) : *Masalah Budaya Dalam Proyek International Joint Venture*. Jurnal Ilmiah Media Engineering. Vol. 1 (2), Juli 2011. ISSN 2087-9334 (144-150).
- Mahfudnurnajamuddin, dkk (2021). "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar". Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia. Volume 8 No. 1 Hal.10. <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/500/552>
- Mahsun, Mohamad. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mapparenta, dkk (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia. Volume 9 No.1. Halaman 18. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/806/844>

- Mathis, Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Yogyakarta.
- Mondy, & Noe. (2014). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Unindra Press. Jakarta Selatan
- Muhammad Asir, dkk. (2023). *Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia*. [Journalhomepage:ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae](http://Journalhomepage.ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae)
- Nefri Ramadhani. (2023). *Penerapan Manajemen Risiko Pada PT. Mayora Indah Tbk Dengan Metode Iso 31000:2018*.
- Nitisemito, (2014), *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurul Sahria. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja*. BMT Sidogiri Kota Malang
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19*. *Owner*, 6(2), 2085–2100. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750>.
- Prasetyo Edi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Pratama, R. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja di Proyek Konstruksi*. *Jurnal Teknik Sipil*, 9(1), 45-56.
- Pratama, D. (2021). *Faktor Lingkungan Kerja Non-Fisik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 35-50.
- Rahayu, F. (2021). *Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 123-135.
- Riyanto, B. (2019). *Analisis Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas dan Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(4), 78-89.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, SP, & Judge, TA (2017). *Perilaku Organisasi*. New Jersey: Pearson Education.
- Santosa, D., (1996). *Cara memperoleh Keuntungan dari ISO-9000*. *Sinergi*, 02, Tahun I 1996/1997.
- Salim Basalamah, dkk (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Keysahbandaran Utama Makassar*. *Journal of Management Science (JMS)*.Volume3No.1Hlm6.<https://pascaumi.ac.id/index.php/jms/article/view/804/842>.
- Samuel, Zulkarnain. (2011). *Pengaruh Sistem Manajemen Mutu Iso Terhadap Kinerja*

- Karyawan Melalui Budaya Kualitas Perusahaan (Studi Kasus PT. Otsuka Indonesia Malang).*
- Saputra, A. (2023). *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi*. Jurnal Manajemen Proyek, 11(1), 102-120.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, R. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi, 8(2), 220-230.
- Setyawan, I. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Konstruksi, 8(2), 89-101.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada
- Soehardi Sigit (1999). *Pengantar Metodologi Pendekatan Praktek*. Rineka: Cipta Jakarta.
- Spencer, LM, & Spencer, SM (1993). *Kompetensi di Tempat Kerja: Model untuk Kinerja yang Lebih Baik*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Utami, N., & Sugiharto, B. (2020). *Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Strategi, 18(1), 77-90.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJA GRAFINDO.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, P., & Susanti, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen pada Kinerja Proyek Tim Konstruksi*. Jurnal Teknik Industri, 14(2), 110-121.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Yuliana, T. (2021). *Peran Dukungan Manajemen terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 9(3), 34-48.