

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN KARYAWAN PT SURYA PERDANA AGUNG PEKANBARU

Oleh

Lamin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

E-mail: lamin@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

ABSTRAK *Based on the results of the research analysis found the test results that t- count is greater than t-table (7,478 > 2,036). Thus it can be concluded that the variable Non-Physical Work Environment (X) has a significant effect on the work discipline of employees of PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. The result of simple linear regression shows $Y = a + bX$ that is: $Y = 13.901 + 0.532 X$. From the regression equation it is concluded that the regression coefficient of bx is positive. This indicates that independent variables if increased equation will cause an increase in the dependent variable. R Square results of 0.363 (36,30%) explained that the work discipline of employees of PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru influenced by Non Physical work environment of 36,30%.*

Keywords: *Non Physical Work Environment, Work Discipline*

PENDAHULUAN

PT. Surya Perdana Agung, dengan alamat Jl.Sukarno Hatta. adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Importer,Supplier dan Distributor suku cadang kendaraan bermotor Non Genuine Part yang ada di Pekanbaru, perusahaan ini adalah pemasok suku cadang kepada agen- agen dan juga toko-toko suku cadang sepeda motor di Profinsi Riau. Data penjualan PT Surya Perdana Agung dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022, diketahui bahwa penjualan PT. SPA mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2018. Menurut para ahli manajemen kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah hubungan kerja. Kondisi kerja yang baik akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap

pekerjaan, dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu tersebut, Robbins (2014:179). Siswanto (2014:234) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang keras.

Pembinaan karyawan, baik pembinaan sikap mental maupun pembinaan karier dan jabatan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan agar diperoleh sumber daya manusia yang handal, tangguh, disiplin, bermoral serta mampu memiliki etos kerja yang tinggi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang memiliki keteladanan dan mengabdikan pada pelayanan. Peningkatan kepuasan pegawai sekarang ini memang sangat diperlukan, sebagai bagian dari usaha dengan penciptaan suasana kerja yang nyaman, dan juga lingkungan kerja yang kondusif sebagai sarana bagi pegawai untuk

bekerja lebih nyaman. Berbagai fenomena tentang lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung yang kerap terjadi selama ini dalam hasil wawancara penulis dengan para pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya rasa kebersamaan diantara karyawan, bahkan sering terjadi perselisihan.
2. Rendahnya disiplin kerja karyawan dalam bekerja bisa dilihat dari tingkat pelanggaran kehadiran yang selalu meningkat setiap tahunnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut Veizhal Rivai (2014:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:193), disiplin kerja adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pemimpin dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat. Menurut Mangkunegara (2015:129) mengartikan bahwa Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Handoko (2008:308) menjelaskan kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian tentang kedisiplinan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah suatu hal yang berhubungan dengan sikap mental yang direfleksikan dalam perbuatan individu maupun kelompok yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, guna mempertegas acuan dan pedoman organisasi.

Sasaran Kedisiplinan

Handoko (2010:209) berpendapat bahwa Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Menurut Siswanto (2014:292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa maksud dan sasaran tindakan pendisiplinan yakni tindakan positif guna mengevaluasi serta memperbaiki kesalahan yang bersifat manusiawi (*human error*) untuk pencapaian kinerja yang baik, dan diharapkan pegawai mampu memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:194) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti

bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan

ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke

pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner,

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Hasibuan (2015:32) menerangkan bahwa betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, maka tanpa sarana dan prasarana kerja yang baik, karyawan tidak akan dapat berbuat banyak apalagi dalam hal meningkatkan efisiensi, efektivitas serta produktivitas kerja. Kebutuhan karyawan akan kondisi kerja yang baik merupakan faktor yang sangat penting dan mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerja setiap harinya. Lingkungan kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2015:22), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya.

Sedangkan menurut Siagian (2014:131) menerangkan bahwa kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti

nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal yang sejenis. tetapi juga lokasi tempat kerja dikaitkan dengan tempat tinggal karyawan. Kondisi kerja yang mendukung sangat relevan dan benar untuk menekankan bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pada akhirnya tergantung pada unsur manusia dalam organisasi. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Nitisemito (2012:184) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antar karyawan, saling menjaga hubungan baik antar para karyawan
- b. Hubungan baik karyawan dan juga pimpinan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:194) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

HASIL PENELITIAN

Diskripsi Data

Dari hasil penyebaran kuisioner diketahui tanggapan responden terhadap lingkungan non fisik PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru berada pada kategori baik yaitu pada skala interval 3,74. Juga dari hasil penyebaran kuisioner diketahui tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru berada

pada kategori baik yaitu pada skala interval
Uji Regresi Linier Sederhana

Dari hasil penyebaran kuesioner di peroleh bahwa setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda terkait lingkungan kerja non fisik dengan disiplin kerja karyawan :

diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,67.

PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Dari hasil regresi linier sederhana yang di lakukan dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya di peroleh sebagai berikut

Tabel 1
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.901	3.258		4.267	.000
	Lingkungan_Non_Fisik	.532	.071	.603	7.478	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13.901 + 0.532 X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat:

- a. Konstanta (a) sebesar 13,901 dapat dimaknai bahwa pada saat lingkungan kerja non fisik tidak ada atau nol, maka disiplin kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru tetap diperoleh sebesar 13,901.
- b. Sedangkan hubungan lingkungan kerja non finansial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,532 yang berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja non

finansial satu satuan maka akan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru sebesar 0,532 satuan.

Uji Hipotesis (Uji Signifikansi)

Dari hasil SPSS yang diperoleh kesimpulan bahwa t hitung 7,478 > t tabel 2,036. Juga tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Maka hasil uji hepotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa kuat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan.

Tabel 2
 Hasil Uji R-square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.357	2.97842

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Non_Fisik

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinan) sebesar 0,363 hal ini dapat dimaknai bahwa besar pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah 36,30% sedangkan sisanya sebesar 63,70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel lingkungan kerja non fisik.

KESIMPULAN

Dari beberapa uraian teori dan hasil jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja maka penulis membuat kesimpulan adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru, dan kontribusi lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah 36,30%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian.*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Alfabeta, Bandung.
- Masharyono 2015 *Pengaruh Job Characteristics Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai PNS Di Lingkungan Disparbud Jabar)* (Universitas Pendidikan Indonesia) Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol.3 No.3
- Lamin, 2019, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Rangkuti Motor Ukui Pelalawan.* Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 10, Nomor 4
- Lamin, 2021 *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru.* Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 2
- Lamin, L. (2022). *Analysis of Business Strategy and Entrepreneurial Motivation in Small Businesses in Indonesia.* ADPEBI International Journal of Business and Social Science, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i1.105>
- Lamin, L 2022 *Work Life Balance And Burnout For Sales Target Oriented Employees In Pekanbaru City.* ADPEBI International Journal of Business and Social Science Vol.2, No.2, 2022 pp. 120-128 ISSN 2808-0939. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.340>
- Moekijat, 2012, *Manajemen Personali dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Panggabean, M S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi.* Alfabeta. Bandung.
- Supranto, J. 2012. *Statistik Teori dan Aplikasi.* Edisi Ketujuh Jilid 2. Erlangga. Jakarta.

Siagian, Sondang. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Siswanto, S. Bedjo 215 . *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Jakarta : Bumi Aksara