

# ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN TOKO KACAMATA DI SOLO RAYA

**Amanda Intan Nur Aini<sup>1\*</sup>, Isabela Azhari<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Hukum dan Bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta

Jl. Ki Mangunsarkoro No. 20, Nusukan, Surakarta, Jawa Tengah, Kode Pos 57135

Telp. 0271-719552 Fax. 0271-713758

\*E-mail : [220414007@mhs.udb.ac.id](mailto:220414007@mhs.udb.ac.id)

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Toko Kacamata Bless Glasses Solo Raya. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Toko Kacamata Bless Glasses Solo. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.*

*Kata kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia, organisasi, produktivitas kerja*

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of the work environment on improving employee performance at Bless Glasses Optical Store Solo Raya. A conducive work environment is believed to encourage employees to work more optimally, thereby improving performance. This study uses a quantitative method with a causal associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to all employees of Bless Glasses Optical Store Solo. The data were analyzed using descriptive statistical analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This shows that the better the work environment, the higher the employee performance. This study is expected to provide practical input for management in creating a supportive work environment.*

*Keywords: employee performance, human resource management, organization, work environment, work productivity*

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung keberlangsungan dan daya saing perusahaan, khususnya pada sektor ritel jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan karyawan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas kerja dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Dalam konteks usaha ritel jasa seperti toko kacamata, karyawan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, cepat, dan tepat guna memenuhi kebutuhan pelanggan serta menjaga citra perusahaan (Wahyuningsih & Kirono, 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan karyawan selama menjalankan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan produktif, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi dan

semangat kerja karyawan (Suyono & Irawan, 2023). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dipandang sebagai sarana pendukung yang berfungsi menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan (Lasmana et al., 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi, sehingga peningkatan suasana kerja yang baik dapat memperbaiki hasil kerja secara keseluruhan (Fauziah & Baskara, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmadani & Sampeliling (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan serupa diperoleh dalam penelitian Wahyuningsih & Kirono (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan Putra & Agustina (2025), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga kondisi kerja yang mendukung mampu meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Toko Kacamata Bless Glasses Solo sebagai usaha ritel jasa sangat bergantung pada peran karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, sehingga kondisi lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang kurang optimal berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, berdasarkan landasan teori manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Toko Kacamata Bless Glasses Solo.

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian dilakukan di Toko Kacamata Bless Glasses Solo dengan objek penelitian sejumlah 41 karyawan yang bekerja secara aktif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Kacamata Bless Glasses Solo yang berjumlah 41 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert lima tingkat. Teknik analisis data yang digunakan meliputi :

1. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item kuesioner dalam mengukur variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara tepat.
2. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian sehingga menghasilkan data yang andal.
3. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal.
4. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.
5. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
7. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## 3. Hasil dan pembahasan

### 3.1 Deskripsi responden

#### 3.1.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 1**

No	Usia	Jumlah responden	Persentase (%)
1	20 – 25 tahun	27	65,85
2	26 – 30 tahun	6	14,63
3	>30 tahun	6	14,63
4	<20 tahun	1	2,44
5	<20 – 25 tahun	1	2,44

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 65,85%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Toko Kacamata Bless Glasses Solo Raya didominasi oleh karyawan usia produktif muda.

**3.1.2 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir**

**Tabel 2**

No	Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK/MA	32	78,05
2	Diploma (D1/D2/D3)	5	12,20
3	S1	4	9,76

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA/SMK/MA yaitu sebanyak 32 orang atau 78,05%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Toko Kacamata Bless Glasses Solo Raya mayoritas berasal dari lulusan pendidikan menengah.

**3.1.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

**Tabel 3**

No	Lama bekerja	Jumlah responden	Persentase (%)
1	1 – 2 tahun	16	39,02
2	3 – 4 tahun	16	39,02
3	>5 tahun	9	21,95

Berdasarkan lama bekerja, responden terbanyak berada pada rentang 1–2 tahun dan 3–4 tahun dengan jumlah masing-masing 16 orang atau 39,02%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami lingkungan kerja perusahaan.

**3.1.4 Karakteristik responden berdasarkan status karyawan**

**Tabel 4**

No	Status karyawan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	Karyawan tetap	21	51,22
2	Karyawan kontrak	13	31,71
3	Karyawan paruh waktu/parttime	7	17,07

Berdasarkan status karyawan, sebagian besar responden merupakan karyawan tetap yaitu sebanyak 21 orang atau 51,22%. Hal ini menunjukkan bahwa Toko Kacamata Bless Glasses Solo Raya memiliki tingkat stabilitas tenaga kerja yang cukup baik.

3.2 Hasil

3.2.1 Hasil uji validitas dan uji reliabilitas

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	,444**	,275	,217	,672**
	Sig. (2-tailed)		,004	,082	,172	,000
	N	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	,444**	1	,334*	,281	,745**
	Sig. (2-tailed)	,004		,033	,076	,000
	N	41	41	41	41	41
X3	Pearson Correlation	,275	,334*	1	,474**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,082	,033		,002	,000
	N	41	41	41	41	41
X4	Pearson Correlation	,217	,281	,474**	1	,689**
	Sig. (2-tailed)	,172	,076	,002		,000
	N	41	41	41	41	41
Total_X	Pearson Correlation	,672**	,745**	,730**	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson antara masing-masing item (X1–X4) dengan Total\_X, diperoleh nilai signifikansi seluruh item sebesar 0,000 (< 0,05) dan nilai koefisien korelasi lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,601**	,749**	,513**	,518**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	,601**	1	,737**	,347*	,567**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,026	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	,749**	,737**	1	,626**	,669**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	,513**	,347*	,626**	1	,697**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,001	,026	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	,518**	,567**	,669**	,697**	1	,844**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41
Total_Y	Pearson Correlation	,801**	,792**	,911**	,779**	,844**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (Y1–Y5) memiliki nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) serta koefisien korelasi yang tinggi terhadap Total\_Y. Oleh karena itu, seluruh item variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,671	4

Gambar 3. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,671 < 0,60 dengan jumlah item sebanyak 4 pernyataan. Sehingga variabel ini dinyatakan reliabel.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	5

**Gambar 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)**

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,878 dengan jumlah item sebanyak 5 pernyataan. Sehingga variabel ini dinyatakan reliabel.

**3.2.2 Hasil uji normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,73441095
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,082
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Gambar 5. Hasil Uji Normalitas**

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**3.2.3 Hasil uji heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,775	1,080		7,198	,000
	Total_X	-,370	,071	-,640	-5,199	,000

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas variabel X menunjukkan nilai 0.000 yang berada di bawah batas 0.05, sehingga mengindikasikan adanya heteroskedastisitas pada variabel X.

3.2.4 Hasil uji Analisis regresi linier sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,667	2,521		5,818	,000
	Total_X	,453	,166	,400	2,727	,010

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Gambar 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 14,667 + 0,453X$ . Nilai konstanta sebesar 14,667. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,453 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,453 satuan.

3.2.5 Hasil uji Parsial (t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,667	2,521		5,818	,000
	Total_X	,453	,166	,400	2,727	,010

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Gambar 8. Uji Parsial (t)**

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,727 dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Kacamata Bless Glasses.

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 <sup>a</sup>	,160	,139	2,769

a. Predictors: (Constant), Total\_X

**Gambar 10. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Sumber = Hasil olah data SPSS (2025)

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,400 yang mengindikasikan adanya hubungan sedang antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,160 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 16% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3.3. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pewarnaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pewarnaan yang baik dapat menciptakan suasana kerja nyaman sehingga karyawan merasa lebih termotivasi

dalam menyelesaikan tugas harian mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Emela et al. (2024), yang menyatakan bahwa work environment termasuk desain fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kebisingan di tempat kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karena tingkat kebisingan yang rendah membantu karyawan mempertahankan fokus dan produktivitas kerja. Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sitorus & Mesra (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk tingkat kebisingan yang sesuai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aspek keamanan di tempat kerja turut mendukung peningkatan kinerja karyawan. Rasa aman di lingkungan kerja memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi penuh pada tugas tanpa gangguan kecemasan atau ketidaknyamanan. Temuan ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Marsyanda & Rozaq (2021), yang menemukan bahwa work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan layanan.

Indikator hubungan dengan rekan kerja sebagai bagian dari lingkungan kerja nonfisik juga terbukti penting dalam meningkatkan kinerja. Hubungan yang baik antar karyawan menciptakan kerja sama tim yang solid sehingga setiap individu dapat saling mendukung dalam penyelesaian tugas. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhadhara & Andriani (2024), yang menunjukkan bahwa environment dan variabel lainnya secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan serta diuji dengan uji klasik termasuk heteroskedastisitas dalam analisisnya.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Toko Kacamata Bless Glasses di Solo Raya. Lingkungan kerja yang meliputi pewarnaan tempat kerja, tingkat kebisingan, keamanan, serta hubungan dengan rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mendorong karyawan bekerja lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Dengan demikian, perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada pihak manajemen Toko Kacamata Bless Glasses Solo Raya untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna mendukung kinerja karyawan secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

#### Daftar Pustaka

- Emela, S., Gemina, D., & Kartini, T. (2024). *Employee performance based on work motivation, work environment, and work discipline*. 13(01), 1057–1068. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Fauziah, S. I., & Baskara, I. (2024). *The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Through Motivation*. 12(3), 649–660. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>
- Lasmana, I. W., Ningsih, D. S., & Novrianti, D. P. (2023). *The Influence of Work Environment And Work Competence on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable at PT XYZ Batam*. 20(2), 109–120.
- Marsyanda, E. O., & Rozaq, K. (2021). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening*. 12, 607–621.
- Muhadhara, A., & Andriani, J. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hujanmas Florestika Kencana Tangerang Selatan*.
- Putra, R. S., & Agustina, T. S. (2025). *The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction*. 13(5), 3745–3754. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3629>

- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Volume 20 Issue 1 ( 2023 ) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN: 1907-3011 ( Print ) 2528-1127 ( Online ) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on employee performance.* 20(1), 77–86.
- Sitorus, H. F., & Mesra, B. (2024). *The Effect Of The Work Environment On Employee Performance At The Binjai City Social Service.* 2(2), 1701–1712.
- Suyono, R. K., & Irawan, I. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada fif bima.* 3(3), 43–62. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i3.523>
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* November, 1028–1033.