

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA**

Yan Kristian Halomoan^{1*}, Agus Suhartono²
Universitas Pamulang
dosen02487@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,615 > 2,002$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10,109 > 2,002$). Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,865 + 0,289X_1 + 0,574X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 71,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($69,731 > 2,770$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Work Environment and motivation on employee performance at PT. Rise Up Together. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Work Environment has a significant effect on employee performance by 43.0%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($6.615 > 2.002$). Motivation has a significant effect on employee performance by 63.8%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($10.109 > 2.002$). Work environment and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 5.865 + 0.289X_1 + 0.574X_2$ and the contribution of influence is 71.0%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($69.731 > 2.770$).

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam suatu organisasi keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting, maka dapat di lihat kenyataan pada organisasi atau perusahaan yang memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi yang sama, tetapi dinamika atau mobilitas organisasi atau perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda.

Dalam memulai usaha seorang pemimpin harus siap menghadapi resiko yang akan terjadi kedepannya. Pemimpin mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat besar dalam menjalankan usahanya, tidak hanya sebagai motivator dan pemegang kekuasaannya saja. Akan tetapi, seorang pemimpin harus mampu menentukan dan mengambil keputusan yang tepat ketika di hadapkan pada pilihan yang membingungkan. Agar keputusan tersebut dapat terlaksana dengan baik dan menguntungkan bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi. Salah satu tantangan yang berat yang harus di hadapi oleh berbagai pemimpin kini adalah arus masalah yang datang terus menerus.

Wakhid (2014:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: (1) kesehatan, (2) jaminan keamanan, (3) pelayanan, (4) pola komunikasi, dan (5) fasilitas kerja.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322), Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Mengingat pentingnya motivasi bagi setiap karyawan, maka perusahaan perlu terus menjaga agar motivasi karyawan tidak menurun. Satu hal yang perlu dipahami setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu akan memotivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat dan berdampak pada kinerja yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:139), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu". Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja

karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meingkat dari waktu ke waktu.

\Suatu kerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Salah satu program manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan karyawan pada tempatnya, atau sesuai kemampuan kerjanya. Program ini ditetapkan untuk mengatasi karyawan yang lambat, tidak semangat, dan tidak teliti.

Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam penarikan, seleksi, penempatan karyawan harus berdasarkan azas *the right man in the right place, and the right man in the right job*, yang artinya karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA*".

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Bangkit Maju Bersama Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	60	31	48	37.93	3.875
Motivasi (X2)	60	29	48	38.60	3.850
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	39.00	3.522
Valid N (listwise)	60				

Lingkungan Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 3,875. Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,86 dengan standar deviasi 3,850. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,90 dengan standar deviasi 3,522.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.387	3.436		4.769	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.596	.090	.656	6.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,387 + 0,596X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,387 diartikan jika Lingkungan Kerja tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 16,387 point.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,596, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,596 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,596 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.792	2.804		3.849	.000
	Motivasi (X2)	.731	.072	.799	10.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,792 + 0,731X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,792 diartikan jika motivasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,792 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,731, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,731 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,731 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.865	2.851		2.057	.044
Lingkungan Kerja (X1)	.289	.077	.318	3.759	.000
Motivasi (X2)	.574	.077	.628	7.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,865 + 0,289X1 + 0,574X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,865 diartikan jika Lingkungan Kerja dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 5,865 point.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,289, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,289 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,289 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,574, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,574 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 point

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,656 artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,799 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	1.930

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,843 artinya Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

a. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.420	2.682

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,430 artinya Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.632	2.138

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,638 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	1.930

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,710 artinya Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.387	3.436		4.769	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.596	.090	.656	6.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,615 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.792	2.804		3.849	.000
	Motivasi (X2)	.731	.072	.799	10.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,109 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.624	2	259.812	69.731	.000 ^b
	Residual	212.376	57	3.726		
	Total	732.000	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,731 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,387 + 0,596X_1$, nilai korelasi sebesar 0,656 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,615 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,792 + 0,731X_2$, nilai korelasi sebesar 0,799 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,109 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,865 + 0,289X_1 + 0,574X_2$, nilai korelasi sebesar 0,843 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh

nilai F hitung > F tabel atau (69,731 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,615 > 2,002).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,109 > 2,002).
3. Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,731 > 2,770).

B. Saran

Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu Selama ini hubungan kerja pimpinan dan bawahan cukup dekat, hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,58. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus berbaur dengan karyawan dalam rangka agar lebih dekat dan lebih mengenali karyawannya. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Pimpinan selalu memberikan semangat untuk berkompetisi secara sehat, hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,67. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus selalu memberikan support pada karyawan terkait dengan bidang kerja maupun lainnya.

Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Karyawan mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti, paling lemah) dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,72. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan pelatihan terkait dengan kecermatan dan keefektifan penggunaan waktu agar lebih efisien.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Dharma, Surya (2013), *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8

- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Sedarmayanti (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sondang, P.Siagian (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media