

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. IWAN WEDDING ORGANIZER**

**Sri Mulyani, Siti Nurcahyati, Budi Ismanto, Ali Zaenal Abidin**

Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang  
email : [dosen02446@unpam.ac.id](mailto:dosen02446@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap karyawan pada CV. Iwan Wedding Organizer. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik survei. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala likert. Data dianalisis dengan menggunakan metode statistik dengan program SPSS versi 23 for windows. Hasil atas penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap terhadap Kinerja karyawan. dengan didapatkan persamaan regresinya yaitu yaitu  $Y = 13,881 + 0,064 X1 + 0,572 X2$ , lingkungan kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja sebesar 38,7%, dan, Hasil nilai uji hipotesis (uji F) yang diperoleh dari tabel F adalah 6,958 > dari nilai F tabel yaitu 4,28 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable variable lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment and workload on employees at CV. Iwan Wedding Organizer. This research uses descriptive quantitative method with survey technique. The data collection instrument used was a closed questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using statistical methods with SPSS version 23 for windows. The results of this study indicate that the work environment and workload have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. with the obtained regression equation, namely  $Y = 13.881 + 0.064 X1 + 0.572 X2$ , the work environment, and workload affect performance by 38.7%, Simultaneous test (F test), the calculated F value is 6.958, which is greater than the F table value, which is 4.28. So it can be concluded that the work environment and workload variables simultaneously have a significant effect on employee performance*

**Keywords: Work Environment, Work Load, and Employee Performance.**

**I. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada ditempat kerja, yang secara langsung ataupun tidak dapat mempengaruhi karyawan. selain itu,

lingkungan kerja juga merupakan komunitas yang didalamnya terdapat perkumpulan suatu keragaman dalam situasi dan kondisi yang terus berubah dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Terkait dengan fakta kondisi dilapangan mengenai lingkungan kerja pada CV. Iwan Wedding Organizer, diperoleh informasi bahwa tata kelola ruang kerja masih kurang proposional sehingga berdampak pada terbatasnya ruang gerak pegawai dalam bekerja, informasi lain yang juga berhasil penulis peroleh adalah, kurangnya sarana pencahayaan didalam ruang ruang kerja.

Lihat tabel 1 dibawah ini mengenai gambaran tentang lingkungan kerja pegawai pada CV. Iwan *Wedding Organizer*.

**Tabel 1.1**  
**Data Sarana dan Prasarana**  
**Kerja**

No	Item	Total	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1	Komputer	1	1	-
2	Printer	2	1	1
3	Lampu Pencahayaan	20	12	8
4	Meja dan Kursi	200	180	20

*Sumber: Data Olahan Penelitian*

Berdasarkan data diatas, diperoleh informasi terkait data sarana dan prasarana kerja pegawai pada CV. Iwan Wedding Organizer. Dimana terdapat beberapa peralatan seperti komputer berjumlah 1 buah dengan komputer dalam keadaan kurang baik. Printer yang berjumlah 2 dengan kondisi baik berjumlah 1 buah dan kondisi kurang baik 1 buah. Lampu Pencahayaan berjumlah 20 buah dengan kondisi baik sejumlah 12 buah dan kondisi kurang baik berjumlah 8 buah. Meja dan kursi berjumlah 200 buah dengan rincian 180 buah dalam keadaan baik dan 20 buah dalam keadaan rusak. Berdasarkan informasi tersebut, penting bagi pimpinan untuk segera mengganti atau memperbaiki sarana dan prasarana kerja yang dalam kategori kurang

baik, karena hal tersebut akan dapat menghambat proses kerja jika tidak ditangani dengan seksama.

Permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja adalah terlalu padatnya ruang kerja sehingga membuat pegawai sulit untuk melakukan pekerjaan secara leluasa, permasalahan lain yang juga kerap dikeluhkan oleh pegawai adalah kondisi pencahayaan yang kurang merata disetiap bagian ruangan sehingga terkadang hal ini mengganggu efektifitas pegawai dalam bekerja, hal lain yang juga menjadi permasalahan pegawai dalam bekerja adalah suara bising yang terdapat didalam ruang kerja, baik suara bising yang timbulkan oleh aktifitas kerja maupun suara bising yang ditimbulkan oleh suara musik, gangguan akan suara bising ini sering kali menyebabkan pegawai sulit berkonsentrasi sehingga berdampak pada terganggunya proses penyelesaian pekerjaan.

Fakta dan permasalahan mengenai beban kerja yang ada didalam CV. Iwan Wedding Organizer ditunjukan dengan faktor kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, jumlah pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuan karyawan sehingga membuat karyawan sukar untuk menyelesaikan perkerjaan, hal lain yang juga peneliti temukan terkait dengan beban kerja yang di rasakan oleh karyawan adalah terkait dengan keamanan kerja karyawan, hal ini menjadi sebuah hal yang perlu di perhatikan secara khusus karena pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan terbilang cukup berbahaya namun kurang di dukung oleh alat pengaman kerja yang memadai sehingga karyawan rentan untuk menghadapi resiko cidera karena pekerjaan yang di hadapinya.

Fakta terkait kinerja karyawan CV. Iwan *Wedding Organizer* yaitu terdapat ketidakstabilan yang ditunjukkan dengan naik turunnya prestasi kerja, yang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja yang kurang memuaskan pada saat jam kerja berlangsung maupun istirahat kerja.

Permasalahan yang terjadi terkait kinerja adalah belum adanya laporan hasil kerja yang terstruktur, sering terjadi keterlambatan dan adanya perubahan terkait sistem kerja sehingga mengakibatkan perilaku kerja yang tidak efisien. Kreativitas dan inisiatif karyawan dalam bekerja belum maksimal. Karyawan memiliki rasa dan sikap individualitas yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneruskan penelitian dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer*".

#### 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) di CV. Iwan Wedding Organizer ?
2. Bagaimana pengaruh variabel X2 (Beban Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) di CV. Iwan Wedding Organizer ?
3. Bagaimana pengaruh Variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan Variabel X2 (Beban Kerja) secara bersamaan terhadap variabel Y (Kinerja) di CV. Iwan Wedding Organizer ?

#### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) di CV. Iwan Wedding Organizer.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel X2 (Beban Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) di CV. Iwan Wedding Organizer.
3. Untuk mengetahui Variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan Variabel X2 (Beban Kerja) secara bersamaan terhadap variabel Y (Kinerja) di CV. Iwan Wedding Organizer.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15), "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal".

Sedangkan, menurut Isyandi (2010:134) "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja".

### 2.2 Beban Kerja

Munandar (2014:2) menyatakan, "Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja".

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi".

### 2.3 Kinerja

Hersey dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:7), berpendapat bahwa "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan

pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

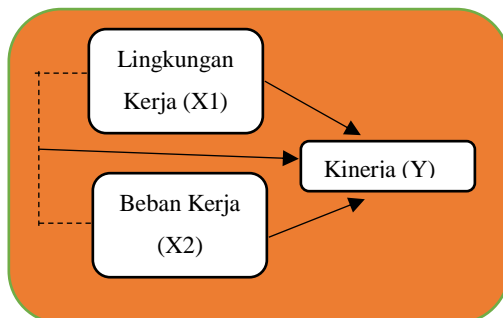
“Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *Strategic Planning*”, Mahsun (2011:25).

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa “Kerangka berpikir yang baik adalah kerangka berpikir yang dapat menjelaskan secara teoritis korelasi antar variabel yang akan diteliti. Sintesa mengenai hubungan variabel tersebut yang selanjutnya dipakai untuk merumuskan hipotesis”.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:147), “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum”.

#### 3.2 Populasi

Sugiyono (2015:115), “Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Total populasi dalam penelitian ini yaitu 25 orang.

#### 3.3 Sampel

Sugiyono (2015:68), “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Total sampel pada penelitian ini yaitu 25 orang.

#### 3.4 Metode Analisis Data

##### 1. Uji Statistik Deskriptif

Menjelaskan secara statistik variabel-variabel yang diteliti adalah tujuan dari adanya statistik deskriptif. Menurut Ghozali (2016:47), “Statistik deskriptif menjelaskan bagaimana data dikategorikan menjadi sebuah kelompok-kelompok data yang lebih mudah dianalisis atau dibaca oleh pengguna informasi”.

##### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

##### 3. Uji Regresi

Sugiyono (2010:227), “Analisis regresi dilakukan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika variabel bebas dinaikan atau diturunkan”.

##### 4. Uji t

Ghozali (2016:35), “Uji statistik (t) pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu

variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara sebagian.

5. Uji F  
Ghozali (2012:98), “Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen”.
6. Koefisien Determinasi  
Menurut Ghozali (2016:45), “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

#### IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Iwan Wedding Organizer bergerak dibidang pelayanan jasa *Wedding Organizer*. Didukung oleh fasilitas peralatan kerja yang dapat dikatakan cukup baik serta ditunjang oleh team sdm yang mumpuni dan memiliki pengalaman dibidangnya.

Dibalik kesuksesan dan keberhasilan CV. Iwan Wedding Organizer saat ini, tidak terlepas dari kemampuan figur seseorang pemimpin yang kreatif dan inspiratif yang merupakan penggagas berdirinya CV. Iwan Wedding Organizer, beliau adalah Bapak Iswandri. Badan usaha ini didirikan oleh Bapak Iswandri sejak tahun 2011 silam, dan juga sudah terdaftar dalam ijin pemerintah setempat, dengan bentuk badan usaha *Commanditaire Venootschap (CV)*.

##### 4.2 Analisa Data

###### 1. Hasil Uji Validitas

Ghozali (2012:45), “Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi *pearson product moment* ( $r$  hitung) diatas 0,5”.

###### a. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Hasil uji validitas pada variabel X1 yang diberikan kepada 25 responden dengan 10 butir pernyataan secara berurut adalah 0,850 ; 0,725 ; 0,763 ; 0,763 ; 0,796 ; 0,858 ; 0,853 ; 0,514 ; 0,594 ; 0,890. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian dikatakan valid, karena sudah memenuhi kriteria  $r$  hitung diatas 0,5.

###### b. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Beban Kerja)

Hasil uji validitas pada variabel X2 yang diberikan kepada 25 responden dengan 10 butir pernyataan secara berurut adalah 0,867 ; 0,831 ; 0,514 ; 0,820 ; 0,805 ; 0,774 ; 0,840 ; 0,646 ; 0,769 ; 0,767. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian dikatakan valid, karena sudah memenuhi kriteria  $r$  hitung diatas 0,5.

###### c. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Hasil uji validitas pada variabel Y yang diberikan kepada 25 responden dengan 10 butir pernyataan secara berurut adalah 0,535 ; 0,711 ; 0,861 ; 0,640 ; 0,820 ; 0,749 ; 0,869 ; 0,767 ; 0,594 ; 0,640.

Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian dikatakan valid, karena memenuhi kriteria  $r$  hitung diatas 0,5.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2012:46), “Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,70.

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Hasil uji reliabilitas pada variabel X1 yaitu nilai *cronbach alpha* sebesar 0,914. Maka, variabel X1 (Lingkungan Kerja) dinyatakan reliabel karena sesuai dengan kriteria.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Hasil uji reliabilitas pada variabel X2 yaitu nilai *cronbach alpha* sebesar 0,920. Maka, variabel X2 (Beban Kerja) dinyatakan reliabel karena sesuai dengan kriteria.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

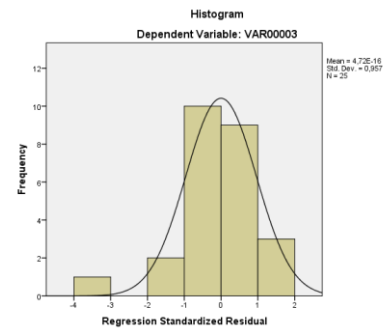
Hasil uji reliabilitas pada variabel Y yaitu nilai *cronbach alpha* sebesar 0,895. Maka, variabel Y (Kinerja) dinyatakan reliabel karena sesuai dengan kriteria.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini ditampilkan pada grafik berikut:

**Gambar 4.1**  
**Grafik Hasil Uji Normalitas**



Menurut grafik tersebut, perhitungan menggunakan regresi linear bisa diteruskan, karena data bersifat normal.

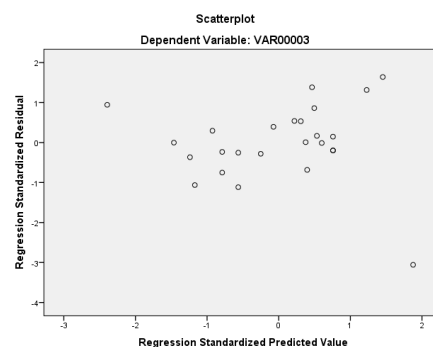
b. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas pada penelitian ini adalah nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Oleh karena itu, variabel bebas yang digunakan penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut:

**Gambar 4.2**  
**Histogram Uji Heterokedastisitas**



Titik-titik telah menyebar secara acak seperti pada gambar 4.2 diatas. Maka, dapat dikatakan bahwa model



regresi ini tidak memiliki heterokedastisitas.

#### 4. Hasil Uji Regresi

##### a. Regresi Sederhana

Hasil persamaan uji regresi sederhana terkait pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 34,856 + 0,083X1$$

Sementara, hasil persamaan uji regresi sederhana terkait pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 16,237 + 0,574X2$$

##### b. Regresi Berganda

Hasil persamaan uji regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 13,881 + 0,064X1 + 0,572X2$$

#### 5. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji t untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,721 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 0,685. Maka, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel X2 (Beban Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,778 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 0,685. Maka, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Hasil Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,985 lebih tinggi dari nilai  $F_{tabel}$  4,28. Maka, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk variabel X1 terhadap Y adalah sebesar 0,28 yang berarti masuk kedalam kategori lemah. Maka, variabel X1 memiliki pengaruh sebesar 28%, dan 72% merupakan faktor-faktor lain yang bukan merupakan bagian dari penelitian ini.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 0,383 yang berarti masuk kedalam kategori lemah. Maka, variabel X2 memiliki pengaruh sebesar 38% dan 62% merupakan faktor-faktor lain yang bukan merupakan bagian dari penelitian ini.

Nilai  $R^2$  untuk variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,387 yang berarti masuk kedalam kategori lemah. Maka, variabel X1 dan X2 secara bersamaan memiliki pengaruh sebesar 38% dan 62% merupakan faktor-faktor lain yang bukan merupakan bagian dari penelitian.

#### 4.3 Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari hasil uji statistik t yang menguji secara sebagian pengaruh dari masing-masing variable bebas, dan hasil uji statistik F yang menguji secara bersama-sama pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Maka hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,721 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 0,685, Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara sebagian

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y  
Variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Hal ini didasari pada hasil pengujian hipotesis yang memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,778 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  0,685.
3. Pengaruh Variabel X1 dan X2 secara bersamaan Terhadap Variabel Y  
Variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari pada hasil pengujian hipotesis yang memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,985 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 4,28.

## V. PENUTUP

1. Kesimpulan  
Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian adalah:
  - a. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji t.
  - b. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, seperti yang terlihat pada hasil uji t.
  - c. Lingkungan kerja dan Beban kerja secara bersamaan, berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji t.
2. Saran  
Berikut penulis paparkan saran untuk objek penelitian terkait variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.
  - a. Pimpinan diharapkan lebih aktif dalam menjaga keamanan kerja bagi karyawannya dalam bekerja sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam berkerja dan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, hak lain yang juga harus

menjadi perhatian pimpinan adalah terkait dengan gangguan suara bising yang dapat memecah konsentrasi karyawan dalam bekerja, untuk itu disarankan agar pimpinan dapat mengkondisikan suasana kebisisanan ketika dalam proses bekerja.

- b. Pimpinan dapat menyusun program kerja yang lebih efektif dan efisien lagi seperti seperti memberikan waktu beristirahat yang cukup bagi karyawan sehingga karyawan dapat kembali bekerja dengan baik apabila diberikan waktu istirahat kerja yang cukup, hal yang lain yang perlu ddiperhatikan adalah hendaknya pimpinan memperhatikan kondisi kesehatan karyawannya sebelum memberikan tambahan pekerjaan baru bagi karyawan agar karyawan memperoleh recovery yang cukup dan terhindar dari sakit yang disebabkan oleh pekerjaan yang berlebih.
- c. pimpinan diharapkan untuk menyusun program team work agar pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara berkelompok tidak dikerjakan secara individual oleh seorang karyawan dan hal lain yang perlu menjadi catatan adalah hendaknya pimpinan memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dari seorang karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan memuaskan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *"Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Astuti, W. (2021). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA INTI PERSADA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Semarak*, 4(3), 22-29.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gunartin, G., Wahyu, I. P., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L. D., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta.
- Harsuko, Riniwati. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang: UB Press.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Mahsun, Mohamad. 2015. "Pengukuran Kinerja Sektor Publik". Yogyakarta: BPFE.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. "Psikologi Industri dan Organisasi". Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nazir, Mohammad. 2011. "Metode Penelitian". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nova Ellyzar, dkk. 2017. "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh". *Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol 1, No. 1 .
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).

- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTRITRAN ABADI SRENGSENG JAKARTA BARAT PERIODE 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Simamora. 2014. *"Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang Manajemen SDM"*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. 2012. *"Kinerja Pegawai"*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2009. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi, Usman. 2013. *"Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif"*. Jakarta: Change Publication.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Riduwan. 2010. *"Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian"*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *"Manajemen Kinerja"*. Jakarta: Rajawali Pers.