

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH SANUR KOTA DENPASAR

I Made Artha Putra Duwipayana¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: arthaputra1999@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the work environment and workload on employee performance at the Sanur Village Head Office, Denpasar City. This study uses the independent variable, namely the work environment and workload and the dependent variable, namely employee performance. The population used in this study were all employees, totaling 35 employees. The method of determining the sample in this study is the saturated sample method where all members of the population will be used as a sample of 35 employees. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

Based on the analysis results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the work environment, the better the employee's performance, and conversely, the lower the work environment, the lower the employee's performance. Similarly, workload has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the workload, the employee's performance will also increase, and vice versa, the decrease in the workload will have an impact on the decrease in employee performance as well.

Keywords: *work environment, workload and employee performance*

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hariandja, 2012). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sumber Daya Manusia yang diistilahkan dengan SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. (Hasibuan, 2013). SDM merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan suatu institusi atau perusahaan. Sebuah institusi atau perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang berkerja di sebuah institusi atau perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan institusi atau perusahaan tersebut juga akan terhambat. Pengelolaan SDM yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang di perusahaan maupun institusi, demikian pula pada Kantor Lurah Sanur. Karena dengan kurang berkembangnya lingkungan kerja dan beban kerja, hal tersebut akan berakibat pada kinerja pegawai dalam bekerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedarmayanti (2017:469) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Kinerja karyawan yang telah didasari oleh budaya perusahaan yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok. Jika dalam perusahaan telah

terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka akan memberikan ketenangan bagi karyawan karena mereka tahu apa yang akan mereka kerjakan. Begitu juga dengan terjalannya komunikasi aktif antar sesama karyawan, hal ini akan mempermudah aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan khususnya pekerjaan dengan kegiatan, kerjasama atau berkelompok. Adanya efektifitas interaksi antar karyawan secara otomatis juga berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri. Kondisi kerja yang dialami karyawan dalam mempertahankan maupun meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman pada saat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menjadikan karyawan tersebut betah dan tidak lekas lelah pada rutinitas kerja yang monoton. Dengan demikian, kinerja karyawan bagi perusahaan akan mengalami kestabilan atau bahkan peningkatan (As’Ad dalam Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017).

Fenomena dilapangan berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang pegawai didapatkan fenomena yakni menurunnya kinerja para pegawai pada Kantor Lurah Sanur. Hal tersebut dibuktikan dengan keterlambatan data maupun laporan yang dikirim ke Kantor Camat Denpasar Selatan dan lambatnya pegawai dalam melayani masyarakat dalam mengurus berkas yang sering sekali terjadi sehingga menyebabkan waktu yang dibutuhkan cukup lama dan pegawai di dalam melayani masyarakat berkurang sehingga menjadi indikasi terjadinya kinerja pegawai melemah.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2011: 83) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 22) keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Mardiana

dalam Hartanto, K. S (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2011: 83). Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti kamar kecil. Kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan.

Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan (Ahyari, 2012:106).

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar berdasarkan wawancara terhadap pegawai ditemukan beberapa fenomena yakni kurangnya fasilitas seperti komputer di tambah lambatnya jaringan internet (wifi) yang dimiliki sehingga menyebabkan tertundanya laporan atau data yang di kerjakan secara online, Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa, (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai percetakan PT. Delina Denpasar) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, (2014) dalam jurnal yang

berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan Arianindhita,(2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.

Beban kerja merupakan faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 35 orang pegawai pada kantor Lurah sanur, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tuntutan target yang harus dicapai pegawai menjadi alasan kenapa pegawai sering melebihi jam kerja. Beberapa pegawai memilih untuk menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu, karena ada beberapa pekerjaan yang hanya bisa diselesaikan di kantor. Pekerjaan

yang terkait dengan sistem hanya dapat diselesaikan di kantor sehingga beberapa pegawai mengalami *over time* atau jam kerja melebihi waktu normal. Demikian juga fenomena Beban kerja yang terjadi di Kantor Lurah Sanur adalah jumlah pekerjaan yang lebih banyak yang harus dikerjakan para pegawai berusia muda diakibatkan karena banyak pegawai yang sudah berumur tidak bisa menggunakan komputer sehingga tugas-tugas yang seharusnya mereka kerjakan dilimpahkan kepada pegawai berusia muda dan pelayanan kepada masyarakat yang cenderung lama, pekerjaan banyak yang tertunda pada saat jam pelayanan, serta pekerjaan yang dianggap terlalu monoton oleh para pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Patricia Runtuwene, (2016) yang berjudul pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Go Manado,berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwabeban kerjamemiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Beban kerja juga merupakan variabel yang ketiga paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, (2015) dalam yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Tetapi justru sebaliknya hasil penelitian Soesatyo dan Kusuma (2014) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Percetakan Aipe Indo Surabaya, menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban

kerja terhadap kinerja pegawai, berpengaruh negatif.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi serta fenomena terkait kinerja pegawai pada Kantor Lurah Sanur, maka peneliti melakukan penelitian terkait “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar”.

Rumusan Masalah

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar?

II TINJAUAN PUSTAKA

Grand Teori

Goal Teori utama (grand theory) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985:23) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (Stimulus-Organism-Behavior-Consequences) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang

dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah menurut Nitisemito (2014:97), Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayati (2001:21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Swastha dan Sukotjo (2004:26-27), menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli diatas maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan.

Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan berkeja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi, saat menjalankan tugas yang diberikan individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila ada keterbatasan yang dimiliki oleh individu saat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat yang diharapkan maka telah terjadinya kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora dalam Nurlala, 2014). Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan

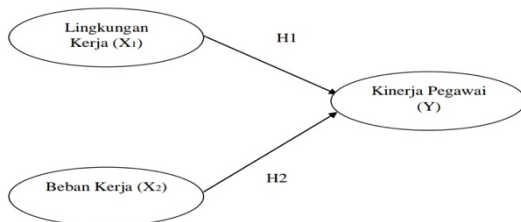
cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 3.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran Peneliti 2021

Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

IV METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar yang berlokasi di Jl. Danau Tondao No.60, Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar di pilih karena peneliti sudah melakukan observasi sebelumnya.

Obyek Penelitian

Obyek yang dijadikan subjek penelitian lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai adalah pegawai Kantor Lurah Sanur.

Identifikasi Variabel

- Variabel bebas (independent variable) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang

menjadi penyebab berubahnya variabel terikat (variable dependent). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1), dan beban kerja (X2).

- Variabel terikat (dependent variable) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent variable). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Defenisi Oprasional Variabel

Lingkungan Kerja(X1)

Variabel independen atau variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian adalah lingkungan kerja (X1). Adapun indikator lingkungan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Suasana Kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar pada saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

- Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

Hal yang dimaksud yaitu tersedianya fasilitas kerja yang lengkap pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- Hubungan dengan Rekan Kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar yaitu hubungan dengan rekan kerja yang humoris dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

2. Beban Kerja (X2)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X2). Dalam penelitian ini beban kerja yang dimaksudkan adalah beban kerja eksternal sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan, target pendapatan omset yang bertambah

tinggi setiap tahun yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja, yaitu :

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, mengejar target omset perusahaan yang setiap tahun semakin bertambah dan harus tercapai, kepuasan nasabah dalam pelayanan, keselamatan dan keamanan tenaga kerja selama bekerja.

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di Kantor Lurah Sanur, mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu jam kerja yang telah ditentukan.

c) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar mengenai pekerjaannya yang ada di Kantor Lurah Sanur, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Kinerja Pegawai

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai tetap Kantor Lurah Sanur mulai dari tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pencapaian omset yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kerja, berikut:

a) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

c) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

d) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

e) Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan/pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

f) Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan/pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

g) Kerjasama

Kemampuan pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar dalam menjalin jejaring ke masyarakat khususnya bidang layanan perlindungan dan penegakan ketertiban.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

a) Data Kuantitatif

menurut Sugiyono (2014), Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

b) Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2014:), Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data Primer Menurut Kuncoro (2013:148) data primer yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai Kantor Lurah Sanur.

Data Sekunder Menurut Kuncoro (2013:148) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari buku-buku referensi, jurnal ilmiah dan browsing melalui internet.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:119), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai Kantor Lurah Sanur.

Sampel adalah sebagian dari populasi, jadi sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, menurut Sugiyono (2018:85) sampel jenuh adalah

dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel. Metode sampel jenuh ini digunakan karena jumlah populasi termasuk kecil jadi sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang pada Kantor Lurah Sanur.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Sugiyono (2014) menjabarkan metode wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Metode wawancara terdiri atas dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara kepada beberapa pegawai Kantor Lurah Sanur yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Dokumentasi

Teknik dokumentasi menurut Arikunto (2010) adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam hal ini metode diperlukan guna melengkapi hal-hal yang dirasa belum cukup dalam data-data yang telah diperoleh melalui pengumpulan lewat dokumen/catatan yang ada dan dianggap relevan dengan masalah yang diteliti. Selain itu Peneliti juga melakukan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen tertulis, peraturan perundang-undangan, dan sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3) Kuisisioner

Ferdinand (2011) mengemukakan bahwa kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebar kepada pegawai Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar. Penyusunan kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2014) menjelaskan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert setiap item instrumen mempunyai gradasi.

Analisis Data

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut :

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

B. Analisis Deskriptif

C. Analisis Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik
2. Regresi Linear Berganda
3. Analisis Korelasi Berganda
4. Analisis Determinasi
5. Uji Hipotesis
6. Uji T

V HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Menurut Sugiyono (2011: 115), item pertanyaan disebut valid jika butir pertanyaan memiliki r hitung $> r$ standar =

0,30. Dalam hal ini, yang dimaksudkan r hitung untuk setiap item pertanyaan, adalah koefisien korelasi product moment antara skor masing-masing item tersebut dengan total skor seluruh item yang dinotasikan dengan Corrected Item Total Correlation pada hasil perhitungan program SPSS untuk setiap item pertanyaan dari sebuah variabel. Adapun hasil analisisnya sebagaimana Tabel 5.1. berikut:

Tabel 5.1
Uji Validitas instrumen

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X₁)			
Suasana kerja	0,990	0,00	Valid
Hubungan dengan rekan kerja	0,967	0,00	Valid
Tersediannya fasilitas untuk pegawai	0,978	0,00	Valid
Beban Kerja (X₂)			
Target yang harus dicapai	0,996	0,00	Valid
Kondisi pekerjaan	0,986	0,00	Valid
Standar pekerjaan	0,996	0,00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Kuantitas	0,554	0,00	Valid
Ketepatan waktu	0,785	0,00	Valid
Efektivitas	0,831	0,00	Valid
Kemandirian	0,554	0,00	Valid
Kualitas	0,785	0,00	Valid
Kehadiran	0,845	0,00	Valid
Kerjasama	0,554	0,00	Valid

Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ (Ghozali, 2007).

Uji Reliabilitas diperlukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau suatu instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut point	keterangan
Lingkungan Kerja	0,978	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,992	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,835	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja 0,978, beban kerja sebesar 0,992 dan kinerja sebesar 0,835 masing-masing memiliki Cronbach Alpha bernilai lebih dari 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal) dan penelitian bisa dilanjutkan.

Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal dapat digunakan uji non parametrik satu sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 5.6 yaitu sebagai berikut.. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62593835
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa variabel unstandardized residu memiliki nilai.sig 0,696 diatas 0,05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (varian influence factor) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 4. nilai. VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,859	1,164
	Beban Kerja	,859	1,164

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5.4 diatas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan mendeteksi apakah ada tidaknya pola tertentu pada grafik (scatter plot) yang dihasilkan, dimana sumbu x dan y yang telah diprediksi dan sumbu y adalah residual (y prediksi – y sesungguhnya) yang telah di studentized. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.5 sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,101	8,063		2,741	,010
Lingkungan Kerja	-,499	,269	-,303	-1,852	,074
Beban Kerja	-,044	,118	-,070	-,376	,709
					,219

a. Dependent Variable: ABRES

Berdasarkan Tabel 5.5 Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel Lingkungan kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,566	2,955		1,207	,236
1 Lingkungan Kerja	1,082	,158	,766	6,828	,000
Beban Kerja	1,001	,167	,674	6,003	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas maka pengaruh lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) secara empiris terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar dapat diformulasikan sebagai berikut :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja, yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja, begitu sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Muzammin (2014), Wibawa (2014) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Demikian juga hasil penelitian Kurniawan (2013) dan Iskandar (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin baik beban kerja maka semakin tinggi kinerja, begitu sebaliknya semakin buruk beban kerjasemakin rendah kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzammil (2017) dan Jiabrata dan Lumanaw (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja dengan variabel terikat kinerja (Y).

Tabel 5.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,632	1,67598

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien korelasi sebesar $R=0,809$. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono (2016), maka koefisien korelasi $0,809$ terletak antara

0,800-1,000 yang berarti terdapat korelasi bahwa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja (Y) adalah sangat kuat.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja, maka digunakan analisis determinasi berganda.

Tabel 5.8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,632	1,67598

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada rekapitulasi hasil SPSS pada Tabel 5.8 besarnya determinasi (adjusted $R^2=0,632$) ini berarti pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji-F (F-test)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap kinerja.

Tabel 5.9
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,658	2	84,829	30,200	,000 ^a
	Residual	89,885	32	2,809		
	Total	259,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Nilai Fhitung = 30,200 dan sig 0,000 < 0,05 ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan lingkungan kerja (X_1), dan beban kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

yang positif dan sangat kuat, ini berarti

Uji-t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1) Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5.6 Nilai $t_{hitung} = 6,828$ dan sig 0,000 < 0,05 ini berarti bahwa dalam keadaan lingkungan kerja (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif yang signifikan/nyata terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

2) Analisa Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $t_{hitung} = 6,003$ dan nilai sig 0,000 < 0,05 ini berarti bahwa dalam keadaan lingkungan kerja (X_1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya (H_0 ditolak).

VI SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin baik Lingkungan kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja, maka akan berdampak semakin rendah Kinerja Pegawai.
- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini bahwa semakin baik beban kerja maka

Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan beban kerja maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai pula.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Oleh karena Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hendaknya perusahaan memperhatikan berbagai indikator yang terendah yakni suasana kerja untuk ditingkatkan perannya dan mempertahankan indikator yang terkait dengan tersedianya fasilitas untuk pegawai.
- 2) Oleh karena beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hendaknya perusahaan memperhatikan indikator yang terendah yakni berhubungan dengan kondisi pekerjaan untuk ditingkatkan perannya dan sekaligus mempertahankan indikator yang tertinggi terkait dengan target yang harus dicapai dan standar pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, (2012). *Manajemen Perkantoran*, Edisi II, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Astianto, A., Supriyadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol 3, No. 7

Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.

Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.

Hartanto, K. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2).

Iskandar. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Sulawesi Tengah.

Kurniawan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta. Universitas Dian Nuswantoro.

Luthans, Fred, (1985) *Organizational Behavior*, 5th ed, Singapore, Mc Graw-Hill Book Co.

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nitisemito, Alex S. (2014), *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayati. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Soesatyo dan Kusuma. (2014). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Percetakan Aipe Indo Surabaya*. *jurnal Ilmu Manajemen Vol 2*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilaningsih, Nur. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. *Jurnal EXCELLENT Vol.1 No.2 September 2013*. STIE AUB Surakarta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Swasta, DH, Sukotjo W, Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Torang, Dr. Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Wibawa. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai percetakan PT. Delina Denpasar)*. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia.