
PENGARUH MASA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT PEMBANTU PETTARANI UPTD WILAYAH MAKASSAR

MUHAMMAD IRWAN NUR HAMIDDIN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAKASSAR BONGAYA

muhammadirwannurhamiddin@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 23 Mei 2019

Received in revised form 2 Juni 2019

Accepted 1 Juli 2019

Available online 10 Juli 2019

ABSTRACT

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja pegawai yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai hal yang paling diutamakan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Keywords: obyektif, realistis, tepat waktu, dapat dipertanggung jawabkan, terukur, terbuka, dan tidak diskriminatif

A. PENDAHULUAN

Menurut Habibah, (2018) Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai

tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengoptimalkan produktifitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Lingkungan kerja merupakan satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai (Prihantoro, 2017).

Kinerja pegawai menurut Tirtayasa, (2017) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Penilaian kinerja karyawan wajib mempertimbangkan prinsip-prinsip dasar yang melandasi dalam pelaksanaannya, adapun menurut Subakti, (2014) prinsip dasar kinerja pegawai yaitu obyektif, realistik, tepat waktu, dapat dipertanggung jawabkan, terukur, terbuka, dan tidak diskriminatif.

B. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penalaran atau logika kuantitatif dan juga menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono, (2017) Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian Data cross section, adalah data yang mengacu pada data yang dikumpulkan dengan mengamati perusahaan pada titik waktu tertentu, pada penelitian ini data yang diperoleh adalah data yang bersumber dari Kantor SAMSAT Pembantu Pettarani UPTD Wilayah Makassar.

Metode Pengumpulan Data

1. Bentuk pengumpulan data

Data cross section, adalah data yang mengacu pada data yang dikumpulkan dengan mengamati perusahaan pada titik waktu tertentu, pada penelitian ini data yang diperoleh adalah data yang bersumber dari Kantor SAMSAT Pembantu Pettarani UPTD Wilayah Makassar.

2. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dikatakan kuantitatif karena jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran) (Jaya, 2018:12).

3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini, data primer dari penelitian ini diperoleh dengan teknik pengisian kuesioner oleh pegawai Kantor SAMSAT Pembantu Pettarani UPTD Wilayah Makassar.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a) Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b) Wawancara

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Masa Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Adapun variabel dependen yang digunakan dalam penelitian adalah Kinerja Pegawai (Y).

a). Uji Instrumen

Terkait dengan data yang diperoleh dalam penelitian bidang ilmu sosial (misalnya manajemen dan akuntansi) yang terkadang datanya diukur melalui indikator-indikator yang diamati dengan menggunakan kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu hal yang diteliti. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Untuk memperoleh jawaban memenuhi kriteria pengukuran yang baik, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya.

b). Uji Validasi

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan pengaruh masa kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Ghozali, (2016) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

c). Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah mengukur suatu konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel dalam suatu penelitian akan menghasilkan data yang sama dari responden yang serupa dari waktu ke waktu (Sinambela, 2014). Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik Cronbach alpha dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistik SPSS 21 dengan ketentuan:

- a) Jika Cronbach alpha $>$ 0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel.
- b) Jika Cronbach alpha $<$ 0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a). Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. (Data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

- Jika nilai signifikansi KS $>$ 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi KS $<$ 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

b). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

- a) Melihat nilai Tolerance : Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai tolerance kurang dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- b) Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) jika nilai VIF kurang dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai VIF lebih dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

c). Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yakni:

- a) Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser, maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen

Metode Analisis

Pengujian yang dipakai dalam analisis data penelitian ini adalah :

1. Analisis statistik deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data secara numerik yang dilihat dari mean, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Skewness dan kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah suatu data berdistribusi secara normal atau tidak.

2. Analisis regresi linear berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) apabila variabel independen dua atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n).

Persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Masa Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja e = Error distribution

Uji Hipotesis

1. Uji-T (Uji Parsial)

Uji-T dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X_1 dan X_2) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Dasar pengambilan keputusan:

a) Dengan membandingkan nilai thitung nilai tabel H_0 diterima bila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ b) Dengan melihat nilai probabilitas signifikan, apabila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Dasar

pengambilan keputusan: H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X . Bila koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X . Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

4. Uji Dominan

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai t hitung yang paling besar.

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan indikator yang telah dijabarkan, peneliti menggunakan skala ordinal. Adapun tipe skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada ranking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Angka yang diberikan menunjukkan peringkat dan tingkatan tertentu. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Indikator yang dapat diukur tersebut dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka setiap pernyataan pada kuesioner peneliti menetapkan skor-skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Uji Instrumen

Terkait dengan data yang diperoleh dalam penelitian bidang ilmu sosial (misalnya manajemen dan akuntansi) yang terkadang datanya diukur melalui indikator-indikator yang diamati dengan menggunakan kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang

suatu hal yang diteliti. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Untuk memperoleh jawaban memenuhi kriteria pengukuran yang baik, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validasi

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan pengaruh masa kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Ghozali, (2016) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah mengukur suatu konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel dalam suatu penelitian akan menghasilkan data yang sama dari responden yang serupa dari waktu ke waktu (Sinambela, 2014). Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik cronbach alpha dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistik SPSS 21 dengan ketentuan:

- a) Jika Cronbach alpha $> 0,6$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel.
- b) Jika Cronbach alpha $< 0,6$ maka instrumen pengamatan dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. (Data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

- a) Jika nilai signifikansi KS $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi KS $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

- a) Melihat nilai Tolerance : Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai tolerance kurang dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
- b) Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) jika nilai VIF kurang dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai VIF lebih dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yakni:

- a) Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser, maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen.

D. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seorang pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik. Pegawai yang telah lama bekerja mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan bidang pekerjaan maupun tugas yang dijalankannya, sehingga dari pengalaman kerja itu yang akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja pegawai yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai hal yang paling diutamakan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan oleh penulis, maka saran peneliti ini bagi pihak-pihak yang mempunyai kepentingan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengurangi masalah yang terjadi karena kurangnya produktivitas kerja, diharapkan dari pihak kantor samsat tetap mempertahankan masa kerja pegawai. Masa kerja yang baik pasti menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sehingga mampu meningkatkan pengalaman kerja pegawai, kualitas kerja, dan peningkatan kinerja pegawai.
2. Selanjutnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien, diharapkan pihak kantor samsat mampu bekerja sama dengan baik dalam menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang baik. Sehingga menciptakan suasana kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Namun dengan unit analisis yang berbeda dan pengguna sampel yang lebih banyak agar dapat lebih dikembangkan dan memperkuat penelitian selanjutnya pada kantor samsat yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Alfiyana, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 1, 161.
- Budianto, T. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.42>
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Indigo Media.
- Candra, H. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi. *Universitas Medan Area*.
- Dewi, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. 6, 5–9.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2239>
- Eri Susan, 2017:1. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Gumilar, Akbar. (2018). Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Nusantara Di Bandung. *Advanced Optical Materials*, 10(1), 1–9.
- Habibah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Padang.
- Hardikriyawan, A. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, Aliza Halmor. (2016). *Pada Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan*.
- Hendrawan, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Binjai. 1–9.

- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Wiga*, 2(1), 80–97.
- Ismaulina, I., & Suryani, S. (2017). Pengaruh Kualitas Sdm Dan Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Investasi Di Galeri Investasi Bei Febi Iain Lhokseumawe. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4(1), 31–36. <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V4i1.239>
- Kurniawati, Irma, Dwi. (2014). Masa Kerja Dengan Jobengagement Pada Karyawan. Analisis Kepuasan Nasabah Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (Studi, 02(564), 1–73.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grub Penerbitan Cv Budi Utama.
- Lasut, Erly, E., Lengkong, V., & Ogi, I. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2771–2780. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.17155>
- Prihantoro, A. (2017). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. 8(2), 78–98.
- Putri, R., Paud, P., & Medan, B. (2017). Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun. *Kompetensi Dan Peran Guru Dalam Pembelajaran*, 2, 293–297.
- Robbi. (2018). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar. 3(2017), 54–67.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Sajuni, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bantul. In *ארא* (Issue 8.5.2017).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Advanced Optical Materials*, 10(1), 1–9.
- Septiana, V. A. (2016). Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Unpand*, 17.
- Subakti. (2014). Universitas Kristen Petra. *Perancangan Interior Pusat Mitigasi Di Jogja*, 27(1989), 6–23.

Sugiyono. (2009). Bab Iii Landasan Teori , Kerangka Berfikir , Dan Pengujian Hipotesis.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Cv Alfabeta. Sulistiarini, E. (2018). Pada Pt Bpr Arismentari Ayu Adiwerna 2018.

Sunarto, A. (2018). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt. Duta Jaya Putra Persada Mining. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246

<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4862>

Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.

Tirtayasa, A. Dan. (2017). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Motivation On Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Trihastuti, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Beban Kerja Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X Surabaya. Skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya, 41–42.