

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA INTERNAL, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

**Ananda Gusty Firmansyah¹, Suhaila Husna Samosir², Anggia Sari Lubis³,
Zamalludin Sembiring⁴, Wan Dian Safina⁵**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah¹²³⁴⁵
anandagusty20@gmail.com¹ suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id² anggiasarilubis@gmail.com³
zamal.1967@gmail.com⁴ wandiansafina@umnaw.ac.id⁵

ABSTRAK

Pengaruh lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas sosial perbaungan serdang bedagai(studi kasus teknik pengumpulan data). Instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak sipil, sosial dan ekonomi kepada setiap warga Negara secara optimal. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menjelaskan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas sosial perbaungan serdang bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah sampel sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik populasi. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja internal (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan komitmen organisasi (X3) serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). metode pengumpulan data yang digunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan analisis deskripsi persentase dan metode regresi berganda.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kinerja pegawai*

ABSTRACT

The influence of the internal work environment, job characteristics and organizational commitment on employee performance in the Serdang Bedagai Social Service (case study of data collection techniques). Government agencies were established with the aim of providing optimal civil, social and economic rights services to every citizen. Employee performance is influenced by various factors including the internal work environment, job characteristics and organizational commitment. This research aims to explain whether there is an influence of the internal work environment, job characteristics and organizational commitment on employee performance in the Serdang Bedagai Social Service. The population in this study was a sample of 30 people using population techniques. The independent variables are the internal work environment (X1), job characteristics (X2), and organizational commitment (X3) and the dependent variable is employee performance (Y). Data collection methods used were questionnaire and documentation methods. The data analysis method used was percentage description analysis and multiple regression methods.

Keywords: *Productivity, Performance and Human Resources Development*

PENDAHULUAN

Tujuan suatu instansi pemerintahan didirikan adalah untuk mencapai hasil yang maksimal, hal ini dapat dicapai melalui sinergi antara seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam instansi tersebut. Instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak sipil, sosial dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Umumnya lembaga pemerintah dibentuk untuk menjalankan aktivitas layanan masyarakat luas. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi untuk mencapai tujuan yang

diharapkan, karena itu setiap instansi pemerintahan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif agar tetap biasa bertahan dan mencapai target yang optimal.

Menurut martief (2020), sesuai undang undang No.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara yang memiliki visi untuk mewujudkan aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, professional, melayani dan sejahtera, dikatakan bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Menurut Kasmir 2016 dimensi hubungan antar karyawan atau pegawai dapat diketahui terdapat masalah lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari indikator fasilitas dan tata ruang. Hal tersebut terlihat dari persentase pada dimensi fasilitas kantor dengan jawaban ya sebanyak 41,5% dan jawaban tidak sebanyak 58,5%, selain itu pada menyelesaikan tugas yang telah diberikan, hasil pra survey menunjukkan jawaban ya sebanyak 95% dan jawaban tidak sebanyak 5%, serta terjalannya kebersihan lingkungan dengan baik saat bekerja dengan jawaban ya sebanyak 89% dan jawaban tidak sebanyak 11% dengan demikian hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal dilihat dari indikator fasilitas dan kebisingan yang kurang baik dikarenakan tempat kantor dinas sosial sangat strategis terletak di pinggir jalan. Dapat disimpulkan lingkungan kerja internal pada Dinas Sosial Kabupaten serdang bedagai mengalami masalah.

Menurut Kasmir 2016 dimensi hubungan antar karyawan atau pegawai dapat diketahui terdapat masalah lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari indikator komitmen afektif dan komitmen normative. Hal tersebut terlihat dari persentase pada dimensi komitmen afektif dengan jawaban ya sebanyak 88,5% dan jawaban tidak sebanyak 11,5%, selain itu pada komitmen normative yang telah diberikan, hasil pra survey menunjukkan jawaban ya sebanyak 95,8% dan jawaban tidak sebanyak 4,2%, serta terjalannya komitmen normative dengan baik saat bekerja dengan jawaban ya sebanyak 93,9% dan jawaban tidak sebanyak 6,1% dengan demikian hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari indikator komitmen afektif yang kurang baik, dikarenakan masih terdapat pegawai yang komitmen afektif semua pegawai harus di jalan sesuai prosedur dalam pegawai instansi. Dapat disimpulkan komitmen organisasi pada Dinas

Sosial Kabupaten serdang bedagai mengalami masalah.

Menurut Kasmir 2016 dimensi hubungan antar karyawan atau pegawai dapat diketahui terdapat masalah lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari indikator kualitas dan hubungan antar pegawai. Hal tersebut terlihat dari persentase pada dimensi hubungan antar pegawai dengan jawaban ya sebanyak 41,5% dan jawaban tidak sebanyak 58,5%, selain itu pada menyelesaikan tugas yang telah diberikan, hasil pra survey menunjukkan jawaban ya sebanyak 95% dan jawaban tidak sebanyak 5%, serta terjalannya pengawasan dengan baik saat bekerja dengan jawaban ya sebanyak 64,9% dan jawaban tidak sebanyak, 35,1% dengan demikian hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari indikator ketepatan waktu dan hubungan antar karyawan yang kurang baik dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu dan miss communication antar atasan dan pegawai itu sendiri. Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten serdang bedagai mengalami masalah.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Internal

Menurut (Farizki, 2017:33), Lingkungan Kerja Internal juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Indikator : Penerangan, Kebersihan lingkungan, Tata ruang, Kebisingan Fasilitas kerja internal, Teknologi

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Haryono, Djaelani, A. K., & ABS, M.K. (2016). karakteristik pekerjaan adalah tugas yang diemban pegawai beserta tanggung jawab di dalamnya. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Komitmen Organisasi

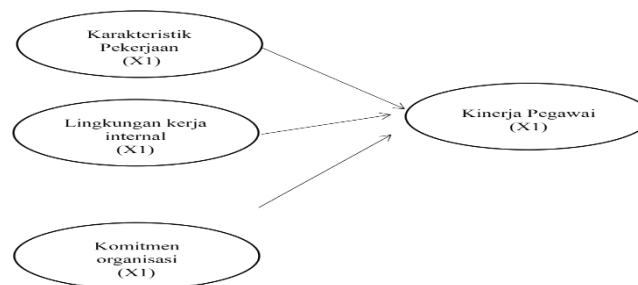
Menurut Samsuddin (2018:61), Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai

Rialmi & Morsen (2020:2). Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

KERANGKA KONSEPTUAL

Menurut sugiyono (2017), Kerangka konseptual adalah sebuah struktur atau Framework yang membantu mengorganisasi dan menggabungkan konsep- konsep atau ide-ide dalam suatu topik atau teori.



Gambar. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas social kabupaten serdang bedagai. . Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada dalam kantor dinas social sebanyak 35 responden. Pengambilan sampel ini berdasarkan jumlah populasi yaitu 35 orang dinas social kabupaten serdang bedagai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS

UJI HIPOTESIS

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:106) bahwa pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan..

UJI SIMULTAN (F)

Menurut Sugiyono (2017) uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual melalui goodness of fit.

Hipotesis akan diuji dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2017), untuk melakukan pengujian hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan berikut:

1. Quick look: ketika nilai F lebih besar daripada 4 maka Ho ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Sehingga Ha diterima dengan pernyataan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Melakukan perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Ketika F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.807	3	.602	4.400	.012 ^b
Residual	3.560	26	.137		
Total	5.367	29			

GAMBAR UJI SIMULTAN

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja internal (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Komitmen Organisasi (X3)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,012 \geq 0,05$ dan F hitung $4.400 \geq 2,67$. Hal tersebut membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh lingkungan kerja internal (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

UJI PARSIAL (T)

Menurut Sugiyono (2017), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t memiliki signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2017), untuk melakukan pengujian hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan berikut:

1. Quick look: ketika jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih serta derajat kepercayaan 5%, maka H_0 ditolak bila nilai t lebih besar daripada 2 (dalam nilai absolut). Sehingga H_a diterima dengan pernyataan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
2. Melakukan perbandingan antara nilai statistik t hitung dengan t tabel. Ketika t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	.497	1.038		.479	.636
Lingkungan kerja internal	.260	.137	.304	1.900	.069
Karakteristik pekerjaan	.282	.148	.306	1.908	.067
Komitmen organisasi	.297	.136	.351	2.189	.038

GAMBAR UJI PARSIAL (T)

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai T tabel pada $df = n - k = 30 - 2 = 28$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 2,048. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai T-hitung < T- tabel ($1,900 < 2,048$) dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja internal tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial kabupaten serdang bedagai.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai T-hitung < T- tabel ($1,908 < 2,048$) dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial kabupaten serdang bedagai.
3. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai T-hitung > T- tabel ($2.189 > 2,048$) dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial kabupaten serdang bedagai.

Regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan Dinas Sosial Kota Bogor . Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yang dimuat pada Tabel dibawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	12.933	7.490		1.727	.096		
lingkungan kerja internal	.030	.099	.058	.305	.763	.992	1.008
karakteristik pekerjaan	.079	.096	.157	.823	.418	.987	1.013
komitmen organisasi	.175	.195	.171	.895	.379	.988	1.012

Pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 12,933, b1 sebesar 0,030, b2 sebesar 0,079 dan b3 sebesar 0,175, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 12,933 + 0,030 X_1 + 0,079 X_2 + 0,175 X_3 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 12,933 artinya jika variable lingkungan kerja internal , karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 12,933
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja internal = 0,030 artinya jika variabel lingkungan kerja internal meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,030.
3. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan = 0,079 artinya jika variabel karakteristik pekerjaan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,412.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi = 0,175 artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,175.

KOEFISIEN DETERMINASI

Menurut Basuki (2015) Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dalam suatu model. Koefisien determinasi (R²) untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen.

Menurut Zaenuddin (2018:190) bahwa Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel terkait. Semakin angkanya mendekati 1

maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan data aktualnya. Semakin mendekati angka nol maka mempunyai garis regresi yang kurang baik

Model Summary

1	.580 ^a	.337	.260	.37001
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,580 dan R square sebesar 0,337. Hal ini berarti 31,7% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja internal, sedangkan sisanya sebesar 68,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja internal, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai. Yaitu variabel X1 mengenai lingkungan kerja internal dengan Penerangan, Kebersihan lingkungan, Tata ruang, Kebisingan, Fasilitas kerja internal, Teknologi. Variabel X2 mengenai karakteristik pekerjaan dengan Variasi keterampilan, Identitas tugas, Signifikasi tugas, Otonomi, Umpan balik pekerjaan. Variabel X3 mengenai komitmen organisasi dengan komitmen afektif, komitmen kontiniu, komitmen normative. Sedangkan variabel Y mengenai kinerja pegawai dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar pegawai.

Lingkungan Kerja Internal Pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai T table adalah 2,048 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh T hitung sebesar 1,900 yang berarti bahwa nilai T hitung lebih besar daripada nilai T table yaitu $1,900 \geq 2,048$ Karakteristik pekerjaan pada dinas sosial kabupaten Serdang bedagai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai T table adalah 2,048 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh T hitung sebesar 1,908 yang berarti bahwa nilai T hitung lebih kecil daripada nilai T table yaitu $1,908 \geq 2,048$ Komitmen Organisasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai T hitung adalah 2,189 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh T table sebesar 2,048 yang berarti bahwa nilai T hitung lebih besar daripada nilai T table yaitu $2,189 \geq 2,048$.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja Internal pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 25%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu penerangan dengan persentase sebesar 26%. Tanggapan responden sub indikator paling tinggi nilainya adalah suara bising dengan persentase sebesar 22%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu ruang gerak dengan persentase sebesar 23%. Nilai rata-rata responden sub indikator paling terendah adalah indikator suara bising dengan persentase sebesar 22%.
2. Karakteristik Pekerjaan pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 25%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu penerangan dengan persentase sebesar 26%. Tanggapan responden sub indikator paling tinggi nilainya adalah suara bising dengan persentase sebesar 22%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu ruang gerak dengan persentase sebesar 23%. Nilai rata-rata responden sub indikator paling terendah adalah indikator suara bising dengan persentase sebesar 22%.
3. Komitmen Organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 51%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu komitmen afektive dengan persentase sebesar 51%. Tanggapan responden sub indikator paling tinggi nilainya adalah komitmen kontiniu dengan persentase sebesar 51 %. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu komitmen afektive dengan persentase sebesar 49%. Nilai rata-rata responden sub indikator paling terendah adalah indikator komitmen afektive dengan persentase sebesar 49 %.
4. Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 61%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu kualitas dengan persentase sebesar 61%. Tanggapan responden sub indikator paling tinggi nilainya adalah kualitas dengan persentase sebesar 61%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu pengawasan dengan persentase sebesar 34%. Nilai rata-rata responden sub indikator paling terendah adalah indikator pengawasan dengan persentase sebesar 34%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldy, Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade Group. 107
- Ali, Zainuddin. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Basuki, Sulistyو. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.

Haryono, Djaelani, A.K.,& ABS, M.K. (2016). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima)*

Janie, Dyah Nirmala Arum. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, (Semarang ; Semarang Universty Press, 2015)

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada

Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku

Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi*. *JENIUS* (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 221-227.

Samsuddin, H, (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi, Sidoarjo : Indomedia Pustaka. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.