

## **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PEMBERIAN REWARD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP). MAKMUR MANDIRI SUMBUL PEGAGAN KABUPATEN DAIRI**

**Kristina Bancin<sup>1</sup>, Elisabeth Simangunsong<sup>2</sup>, Darna Sitanggang<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email : [elisabeth081966@gmail.com](mailto:elisabeth081966@gmail.com)

### **Abstract**

This research aims to determine the influence of job characteristics, reward provision and work environment on employee performance at KSP. Makmur Mandiri Sumbul Pegagan. Data collection was carried out through questionnaires, interviews and documentation. The research method used was quantitative, with 37 respondents taken using saturated sampling or census. The analysis techniques used in this research are validity and reliability testing, multiple linear regression, and hypothesis testing. Data analysis in this study used SPSS version 20. From the partial test results, job characteristics have a partially significant effect on employee performance. Likewise, giving rewards shows that rewards have a partially significant effect on employee performance. Furthermore, the t test on the work environment shows that the work environment has a partially significant effect on employee performance. The F test shows that job characteristics, rewards and work environment simultaneously have a significant effect on KSP employee performance. Makmur Mandiri Sumbul Pegagan The coefficient of determination is 0.773, meaning that employee performance can be explained by the variables of job characteristics, reward provision and work environment at 77.3% while another 22.7% is explained by other variables not included in this research.

**Keywords:** Job Characteristics, Rewards, Environment Work, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan satu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi, institusi, maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan bagaimana karyawan menilai pekerjaannya. Karyawan menilai pekerjaannya melalui persepsi mereka apakah pekerjaan tersebut sesuai dengannya. Karakteristik pekerjaan dapat mengoptimalkan motivasi dan kepuasan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian perusahaan perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan perusahaan dan karyawan. Menurut

Subyantoro (2009:273) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

*Reward* adalah penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi yang dilakukan. Menurut Sastrohadiwiryo (2010:17) *reward* merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Jufrizen (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Target, pencapaian dan pengembalian kinerja karyawan KSP. Makmur Mandiri dapat dilihat dalam tiga tahun terakhir pada table 1. berikut ini.

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Karyawan Pada Pinjaman di KSP. Makmur Mandiri Cabang Sumbul

Tahun	Pinjaman Rp (000.000)		Pengembalian	Presentase	
	Target	Pencapaian		Tercapai	Pengembalian
2020	1.000.	992	905	99,2	91,22
2021	1.250.	1.101	976	88,08	88,64
2022	1.750	1.340	1.130	76	84,32

**Sumber:** KSP. Makmur Mandiri Sumbul

Berdasarkan dari data diatas dapat diketahui bahwa, peluang untuk peningkatan pinjaman masih rendah karena presentase pencapaian pinjaman tiap tahunnya tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini diduga disebabkan karena karakteristik pekerjaan, reward dan lingkungan kerja yang masih kurang baik.

Karakteristik pekerjaan pada KSP. Makmur Mandiri Sumbul Pegagan adalah beberapa karyawan mengatakan bahwa belum diberi kebebasan dalam menangani tugas-tugas yang lain, sehingga membuat karyawan belum berinisiatif dan berupaya sendiri menyelesaikan tugas tersebut, kondisi ini sering menimbulkan kejenuhan dan kebosanan. Juga umpan balik (*feedback*) dari pemimpin kepada karyawan belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang kurang mengevaluasi pekerjaan karyawan sehingga tidak adanya dukungan maupun kritikan dari pemimpin menyebabkan kinerja karyawan menurun.

*Reward* yang diberikan KSP. Makmur Mandiri adalah pemberian *reward* dalam bentuk bonus, kenaikan gaji belum dilaksanakan secara adil dan transparan. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan karyawan dalam memperoleh target nasabah yang dibebankan kepada dirinya, pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan yang tidak serta merata memberikan *reward* atas pencapaian keberhasilan tersebut.

Lingkungan Kerja di KSP Makmur Mandiri yaitu letak kantor yang berada dipinggir jalan, sehingga menimbulkan kebisingan suara lalu lintas kendaraan yang mengakibatkan kebisingan di tempat kerja, dan fasilitas seperti sepeda motor yang tersedia hanya lima, sementara jumlah *collector* sepuluh orang sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai

karakteristik. Menurut Robbins (2010: 268) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana didekripsikan kedalam lima inti, yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik. Simamora (2004:112) karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikaya pekerjaan (*job enrich*). Program pemerikaya pekerjaan (*job enrich*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Menurut Gitosudarmo (2008:51) karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan banyak keanekaragaman, tanggungjawab, signifikansi dan otonomi pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan agar mampu memahami dan menganalisis tiap jenis pekerjaan berdasarkan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta kebutuhan kerja setiap bidang.

### **Faktor yang mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Sunarto (2016:51) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Kepuasan Upah dan Pertumbuhan Karir  
Pertumbuhan upah dan karir dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan. Karyawan menunjukkan sikap kerja yang positif, bila karakteristik pekerjaan yang ada dapat memberikan kepuasan upah dan pertumbuhan karir.
2. Kejelasan Tugas  
Menunjukkan seberapa jauh tugas maupun peraturan dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan sehingga karyawan paham apa yang harus dilakukan.
3. Penggunaan Keahlian  
Bagaimana suatu pekerjaan memungkinkan seseorang untuk menggunakan keahlian yang dimiliki.
4. Signifikansi Tugas  
Menunjukkan bagaimana individu mempersepsikan kontribusi pekerjaan yang dilakukannya terhadap pencapaian misi organisasi.  
Menurut MacCarthy (2008:36) faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan, yaitu:
  1. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja
  2. Lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja dan kualitas kerjanya.

### **Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu: keragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Indikator karakteristik pekerjaan menurut Warapsari (2019) adalah sebagai berikut :

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)  
Keanekaragaman keterampilan adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas tugas (*task identity*)

Identitas tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.

3. Arti tugas (*task significance*)

Arti tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.

4. Otonomi (*otonomy*)

Otonomi adalah sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

5. Umpan balik dari pekerjaan (*feedback from job*)

Umpan balik dari pekerjaan adalah sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Menurut Kasno (2018) indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat keterampilan yang dituntut pekerjaan

Tingkat ketrampilan yang dituntut pekerjaan yaitu karyawan harus menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

2. Tuntutan atas banyak pekerjaan yang berbeda

Tuntutan atas banyak pekerjaan yang berbeda yaitu karyawan juga harus dituntut untuk menyelesaikan dari berbagai macam tugas dari perusahaan.

3. Adanya kesempatan menggunakan inisiatif

Adanya kesempatan untuk menggunakan inisiatif yaitu harus mempunyai kepekaan terhadap tugas sebelum disuruh oleh atasan.

4. Adanya kebebasan menggunakan cara mengerjakan

Adanya kebebasan menggunakan cara mengerjakan yaitu karyawan juga diperbolehkan dengan berbagai cara dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman kerja

Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman kerja yaitu harus adanya kerjasama dalam tim dan saling tolong menolong dalam segala hal untuk menyelesaikan tugas.

6. Pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan orang lain

Pengaruh pekerjaan terhadap orang lain yaitu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan seorang karyawan tidak boleh mengganggu orang lain dan buat orang lain senang terhadap pekerjaan kita.

### **Reward**

*Reward* adalah suatu penghargaan yang diterima atas kinerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan. *Reward* juga merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Triton (2010:123) *reward* atau imbalan adalah satu upaya yang telah dilakukan oleh management untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Menurut Nugroho (2015) *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk materiel atau ucapan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas *reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

### Tujuan Reward

Perusahaan memberikan reward untuk mempertahankan SDM yang unggul dan memicu kinerja karyawannya. Ardana (2012:154) menyatakan tujuan pemberian *reward* adalah:

- a. Ikatan kerja sama, dengan memberikan penghargaan maka terjalin ikatan kerjasama formal antara atasan dan bawahan.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan itu akan lebih mudah.
- c. Pengadaan efektif, jika program penghargaan ditetapkan cukup besar maka pengadaan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar atasan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Displin, dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik mereka akan menyadari serta menaati perturan yang berlaku.

### Jenis-jenis atau Tipe-tipe Reward

Karyawan mengharapkan adanya penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Menurut Ivancevich (2012:32) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

#### 1. Reward Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

*Reward* ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana *reward* ekstrinsik terdiri dari *reward* finansial dan *reward* non finansial.

##### a. Reward finansial terdiri dari:

###### 1. Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari suatu perusahaan.

###### 2. Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan meliputi dana pension, perawatan di rumah sakit dan liburan.

###### 3. Bonus/ Insentif

Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

##### b. Reward non finansial terdiri dari:

###### 1. Reward Interpersonal

Biasa disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan *reward* interpersonal, seperti status dan pengakuan.

###### 2. Promosi

Promosi merupakan sebagai bentuk usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

#### 2. Reward Intrinsik

*Reward* instrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, terdiri dari:

##### a. Penyelesaian (*Completion*)

Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan suatu hal yang penting bagi sebagian orang.

##### b. Pencapaian (*Achievement*)

Merupakan suatu penghargaan yang muncul dalam diri sendiri yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

##### c. Otonomi (*Autonomy*)



Suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

### Indikator *Reward*

Dalam pemberian *reward* terhadap setiap karyawan perusahaan mengharapkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Mahmudi (2013:187) menyatakan indikator *reward*, sebagai berikut :

1. Gaji dan Bonus  
Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stockgrant).
2. Kesejahteraan  
Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani ( rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).
2. Pengembangan Karier  
Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
3. Penghargaan psikologis dan sosial  
Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

Menurut Kadarisman (2012 : 122) indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

- a. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontak kerja.
- b. Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara internasional, intensif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
- c. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
- d. Penghargaan Interpersonal adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
- e. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maupun organisasi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya dengan maksimal, sehat, aman, dan nyaman. .

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik:

#### **1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

##### **a. Kebersihan**

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan.

##### **b. Penerangan**

Perusahaan akan mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini dapat terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

##### **c. Pertukaran udara**

##### **d. Keamanan**

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

##### **e. Peralatan dan atau perlengkapan kerja**

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

##### **f. Kebisingan**

Dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2009) menyatakan bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

b. Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

c. Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

d. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam maupun diluar dinas.

e. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

f. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2011:28) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

#### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

4. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2005:16) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja, Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- c. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- d. Keamanan, Faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga kewan aman ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu penyelesaian.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai seorang karyawan pada suatu periode tertentu untuk mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan..

Menurut Afandi (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.



2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### **Indikator Kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2010:260) terdapat enam indikator dalam mengukur sebuah kinerja karyawan:

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja  
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mathis (2001:78) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Kerjasama dan Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis sumber data yaitu data primer, yaitu yang diperoleh dari responden melalui kuesioner penelitian dan data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dan hasil penelitian sebelumnya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di KSP. Makmur Mandiri Sumbul Pegagan yang berjumlah 37 karyawan.. Teknik pengambilan sampel yang digunakan selama penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik ini biasanya digunakan dan didesain untuk penelitian yang menginginkan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 37 karyawan.

### Defenisi Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan batasan pokok pembahasan sesuai dengan permasalahan dan hipotesis penelitian variabel yang akan diteliti. Skala indikator dengan menggunakan skala likert yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
1	Karakteristik Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan agar mampu memahami dan menganalisis tiap jenis pekerjaan berdasarkan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta kebutuhan kerja setiap bidang.	1. Keragaman keterampilan 2. Identitas tugas 3. Signifikasi tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik
2	Reward (X <sub>2</sub> )	Reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.	1. Bonus 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Penghargaan Interpersonal 5. Promosi Jabatan 6. Pengembangan karir 7. Kesejahteraan
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas kerja 4. Kebisingan tempat kerja
4	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai seorang karyawan pada suatu periode tertentu untuk mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.	1. Kualitas 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen kerja 6. Kerjasama 7. Pemanfaatan waktu

**Sumber :** Data diolah Oleh Penulis

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

. Uji Validitas bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuesioner yang dibagikan kepada para responden dan instrument penelitian, dengan kriteria: antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan kaidah keputusan.

- jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  0,30 berarti instrument penelitian valid
- jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  0,30 berarti instrument penelitian tidak valid

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas instrument dengan teknik belah dua dari Spearmen Brown..

Kriteria Pengujian sebagai berikut:

$\alpha \geq 0,5$  artinya instrumen reliable

$\alpha < 0,5$  artinya instrumen tidak reliable

### Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana rumus di atas diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$KK = a + \beta_1 KP + \beta_2 R + \beta_3 LK + e_i$$

Keterangan:

KK	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
KP	= Karakteristik Pekerjaan
R	= <i>Reward</i>
LK	= Lingkungan Kerja
E	= Error/tingkat kesalahan estimasi.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 97).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Persamaan Regresi

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KK = 1,715 + 0,360KP + 0,312R + 0,271LK + e_i$$

Hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan, reward dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSP. Makmur Mandiri Sumbul Pegagan. Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,715 artinya nilai karakteristik pekerjaan, reward dan lingkungan kerja nol (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,715.
2. Sedangkan nilai koefisien karakteristik pekerjaan, reward dan lingkungan kerja bertanda positif artinya karakteristik pekerjaan, reward dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,360 satuan, artinya apabila karakteristik pekerjaan naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,360 satuan.
4. Nilai koefisien reward sebesar 0,312 satuan, artinya apabila reward naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,312 satuan.
5. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,271 satuan, artinya jika lingkungan kerja naik satu satuan maka, kinerja karyawan akan naik 0,271 satuan.
6. Dari tiga variabel bebas tersebut, yang mempunyai pengaruh paling besar adalah karakteristik pekerjaan, karena memiliki koefisien regresi lebih besar yaitu 0,360 satuan.

### Pengujian Hipotesis

### Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu, karakteristik pekerjaan, *reward* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ )= 5%.

Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.404	3	95.135	37.422	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.894	33	2.542		
	Total	369.297	36			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, *REWARD*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu, karakteristik pekerjaan, *reward* dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $37.422 > F_{tabel}$  2,89 dan nilai signifikan  $(0,000) < (0,05)$ .

### Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel Karakteristik Pekerjaan, *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.715	2.619	.655	.517
	X1	.360	.130	2.780	.009
	X2	.312	.094	3.322	.002
	X3	.271	.107	2.534	.016

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 4. dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar  $2,780 > t_{tabel}(1,687)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,009 < (0,05)$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai uji  $t_{hitung}$  untuk variabel *reward*,  $3,322 > t_{tabel}(1,687)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,002 < (0,05)$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai uji  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja,  $2,534 > t_{tabel}(1,687)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,016 < (0,05)$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Regresi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.773	.752	1.594

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat nilai R sebesar 0,879 sama dengan 87,9% artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel karakteristik pekerjaan, *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah 0,773 atau 77,3% artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, *reward* dan lingkungan kerja sebesar 77,3% dan sisanya sebesar 0,227 atau 22,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model seperti kepemimpinan, motivasi, komunikasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan: Berdasarkan: Karakteristik Pekerjaan, *Reward* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Karakteristik pekerjaan, *Reward* dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP. Makmur Mandiri Sumbul Pegagan; nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah 0,773 atau 77,3% artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, *reward* dan lingkungan kerja sebesar 77,3%.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut: Bagi KSP. Makmur Mandiri Sumbul Pegagan dalam hal karakteristik pekerjaan pekerjaan sebaiknya pemimpin memberikan feedback atau respon terhadap karyawan, dimana pemberian feedback ini penting agar karyawan menerima informasi langsung dan jelas mengenai kinerjanya dalam aktivitas kerja, dalam hal *reward* sebaiknya perusahaan dilaksanakan secara adil dan transparan tanpa adanya pembedaan antar karyawan, serta bentuk *reward* lain supaya diterapkan dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat dan dalam hal lingkungan kerja sebaiknya perusahaan memasang *drywall* atau panel papan berbahan gipsium atau memasang *door seal soundproof* yang bertujuan meredam kebisingan dari luar dan perusahaan juga sebaiknya memperhatikan fasilitas, seperti sepeda motor yang kurang memadai sebaiknya ditambah agar kinerja karyawan semakin meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Gava Media.
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bohlander, G., & Snell, S. 2013. *Principles of Human Resources*. China: South-Western Cengage Learning.
- Cannon, Perreault dan McCarthy. 2008. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Salemba Empat.
- Djamarah, Syaiful. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmic, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. 2013. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Alih Bahasa: Djarkasih. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2004. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Kedua Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, Mariot. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.



- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2011. *Human Resources Management*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Nugroho, Ahmadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Mary C. 2010. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subyantoro, Arief. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Sunarto, Kamanto. 2016. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
- Dewi, S, P, N., Widyani, D, A.A., & Vipraprastha. 2022. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Desa Adat Serangan. *Jurnal Values*, 3(1), 13-24.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. 2017. *Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Kasno. 2018. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Di Pt. Lestari Group Semarang Divisi Bpr). *Jurnal Majalah Ilmiah Sosial*, 16(3), 1-13.
- Putri, W, R, P. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Reward Terhadap Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6 (7), 408-419.
- Sofyan,D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Wijaya, O, B., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dewantara*, 1 (4), 63-72.