

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

Mardian Syahputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email: mardidian19@gmail.com

ABSTRAK

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara di Jl. Kapten H Rakanin, Kualuh Selatan., Kab. Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara 21547. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 90 orang. Berhubung jumlah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 90 orang (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu korelasi product moment, analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,245 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,075 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,750 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,182 > t$ tabel $1,6629$ ini berarti variabel Keterlibatan Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai F hitung sebesar $39,496 > F$ tabel $2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT:

This type of research is quantitative, the place of this research is the Regional Disaster Management Agency of North Labuhanbatu Regency on Jl. Captain H Rakanin, South Kualuh., Kab. North Labuhanbatu, North Sumatra 21547. In this study, the population was 90 employees of the Regional Disaster Management Agency Office of North Labuhanbatu Regency. Since the number of employees of the Regional Disaster Management Agency Office of North Labuhanbatu Regency is 90 people (less than 100 people), then all employees are taken as objects of research. Data collection techniques used in this study are observation, documentation and questionnaires using a Likert scale. The sampling technique used is saturated sampling. The analysis used is product moment correlation, multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the regression analysis obtained the t-count value of $4.245 > t$ -table 1.6629 . This means that the competency variable (X1) has a positive effect on the employee performance variable (Y). Based on the results of the regression analysis, the t-count value was $2.075 > t$ table 1.6629 . This means that the work environment variable (X2) has a positive effect on the employee performance variable (Y). Furthermore, the results of the regression analysis obtained the t value of $2.750 > t$ table 1.6629 . This means that the Job

Satisfaction variable (X3) has a positive effect on the employee performance variable (Y). The results of the regression analysis obtained the t arithmetic value of 4.182 > t table 1.6629. This means that the work involvement variable (X4) has a positive effect on the employee performance variable (Y). The value of Fcount is 39.496 > Ftable 2.48 with a significance value of 0.000 < 0.05

Keywords: *Competence, Work Environment, Job Satisfaction, Job Involvement and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peran strategis Sumber Daya Manusia dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolak ukur keberhasilan. Kemampuan Sumber Daya Manusia ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*.

Pendapat (Cholisin, 2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kecakapan dan identitas penting yang memiliki dan juga ditampilkan oleh seseorang. Artinya, kompetensi seseorang dapat dinilai dari kecakapannya. Biasa ditemukan pada manusia biasayang memiliki kompetensi dalam kecakapan pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuni.

Kompetensi yang minim dalam perusahaan bisa dilihat karena kurangnya sebagian karyawan akan pemahaman tugas ataupun kurangnya penguasaan akan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena itu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Menerapkan program program Diklat (Pendidikan dan Latihan) melalui sistem online, diharapkan dengan program diklat tingkat efektivitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan (Firman Hakim, 2018).

Kepuasan Kerja Menurut Kurniawan & Alimudin, (2015) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik mereka melakukan suatu pekerjaan dengan memberikan hal-hal yang dianggap penting dalam hasil yang sudah diselesaikan dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja serta kepuasan kerja juga memberikan pengaruh dalam Kinerja Karyawan bagi Perusahaan bahkan di dalam Perusahaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sendiri kurang baiknya lingkungan kerja fisik serta non fisik di dasari oleh kurangnya kesediaan perusahaan untuk melengkapi dan menyediakan fasilitas kerja seperti lingkungan fisik dan juga masih belum baiknya sistem kerja lingkungan non fisik antara pegawai di dalam Perusahaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pegawai masih belum meningkat dan juga rendahnya kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara di Jl. Kapten H Rakanin, Kualuh Selatan. Kab. Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara 21457.

B. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 90 orang.

C. Sampel

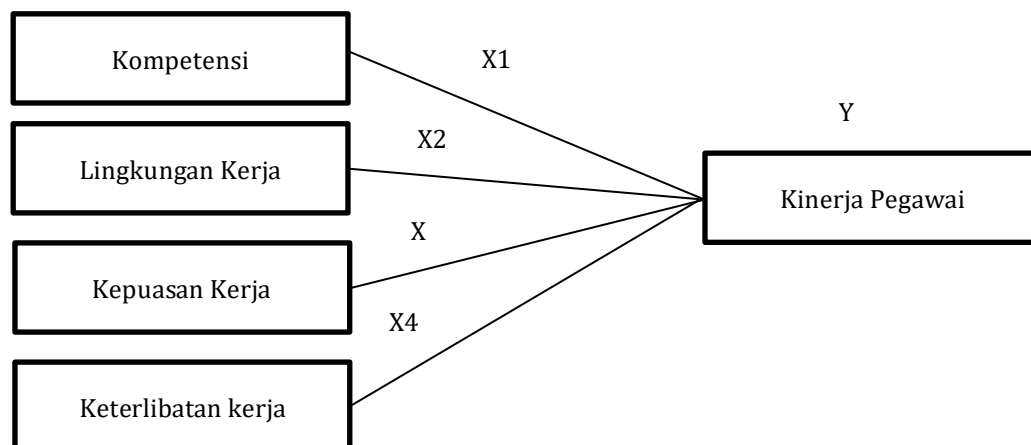
Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung jumlah pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 90 orang (kurang dari 100 orang), maka semua pegawai diambil jadi objek penelitian.

D. Metode Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu korelasi product moment, analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS.

E. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel yang dibagi menjadi variabel independen dan variabel dependen, yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Kolerasi	Kriteria Sig	Keterangan
X1.1	,868	0,5	Valid
X1.2	,869	0,5	Valid
X1.3	,800	0,5	Valid
X1.4	,785	0,5	Valid
X1.5	,627	0,5	Valid
X2.1	,763	0,5	Valid
X2.2	,719	0,5	Valid
X2.3	,784	0,5	Valid
X2.4	,721	0,5	Valid
X2.5	,771	0,5	Valid
X3.1	,936	0,5	Valid
X3.2	,949	0,5	Valid
X3.3	,936	0,5	Valid
X3.4	,899	0,5	Valid
X3.5	,869	0,5	Valid
X4.1	,823	0,5	Valid
X4.2	,782	0,5	Valid
X4.3	,754	0,5	Valid
X4.4	,820	0,5	Valid
X4.5	,877	0,5	Valid
X4.6	,523	0,5	Valid
Y.1	,703	0,5	Valid
Y.2	,737	0,5	Valid
Y.3	,639	0,5	Valid
Y.4	,653	0,5	Valid
Y.5	,680	0,5	Valid
Y.6	,782	0,5	Valid
Y.7	,739	0,5	Valid

Keterangan: *Kriteria Sig < 0.5

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Sugiyono (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Keterangan
Kompetensi	,803	Reliabel
Lingkungan Kerja	,793	Reliabel
Kepuasan Kerja	,829	Reliabel
Keterlibatan Kerja	,791	Reliabel
Kinerja Pegawai	,774	Reliabel

Keterangan: *Kriteria CA > 0.6.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67736187
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.047
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

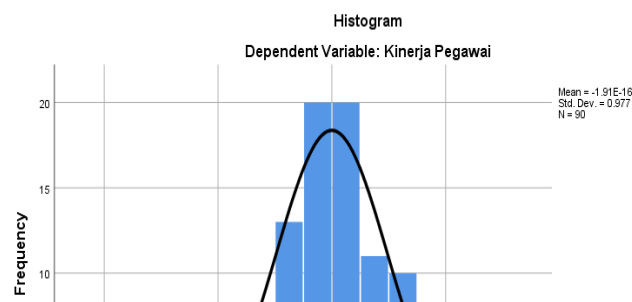
d. This is a lower bound of the true significance.

Keterangan: *p > 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.

Gambar 1. Histogram



Data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.236	2.494			
	Kompetensi	.407	.096	.297	.841	1.188
	Lingkungan Kerja	.272	.131	.204	.424	2.359
	Kepuasan Kerja	.252	.092	.187	.889	1.125
	Keterlibatan Kerja	.440	.105	.399	.452	2.213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Keterangan: * $p < 0.05$.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai VIF < 10 ($1,188 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,841 > 0,1$), variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF < 10 ($2,359 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,424 > 0,1$) dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai VIF < 10 ($1,125 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,889 > 0,1$), variabel Keterlibatan Kerja

memiliki nilai VIF < 10 ($2,213 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,452 > 0,1$), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.236	2.494			
	Kompetensi	.407	.096	.297	.841	1.188
	Lingkungan Kerja	.272	.131	.204	.424	2.359
	Kepuasan Kerja	.252	.092	.187	.889	1.125
	Keterlibatan Kerja	.440	.105	.399	.452	2.213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -1,236 + 0,407X_1 + 0,272X_2 + 0,252X_3 + 0,440X_4$. Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Kompetensi (B1) sebesar 0,407. Nilai Lingkungan Kerja (B2) sebesar 0,272. Nilai Kepuasan Kerja (B3) sebesar 0,252. Nilai Keterlibatan Kerja (B4) sebesar 0,440. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Keterlibatan Kerja (X4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Keterlibatan Kerja (X4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t tabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 90 - 4 - 1 = 85$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t tabel adalah 1,6629. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.236	2.494			
	Kompetensi	.407	.096	.297	4.245	.000
	Lingkungan Kerja	.272	.131	.204	2.075	.041
	Kepuasan Kerja	.252	.092	.187	2.750	.007
	Keterlibatan Kerja	.440	.105	.399	4.182	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,245 > t tabel 1,6629 ini berarti variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,075 > t tabel 1,6629 ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,041 < 0,05 yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,750 > t tabel 1,6629 ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,007 < 0,05 yang berarti variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,182 > t tabel 1,6629 ini berarti variabel Keterlibatan Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai

signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Keterlibatan Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja(X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Keterlibatan Kerja (X4) secara simultan mempunyai hubunganyang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai Ftabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 90 - 4 = 4;$

Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, Ftabel = (4; 86) maka nilai Ftabel adalah 2,48. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.417	4	116.354	39.496	.000 ^b
	Residual	250.405	85	2.946		
	Total	715.822	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai Fhitung sebesar $39,496 > Ftabel 2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Keterlibatan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Keterlibatan Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.634	1.716

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,650 artinya kinerja pegawai

(Y) mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja(X3), dan Keterlibatan Kerja (X4) sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara
4. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara
5. Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Admasachew, L., & Dawson, J. (2011). The association between presenteeism and engagement in national health service staff. *Journal of Health Services Research and Policy*,16(1), 29e33. <https://doi.org/10.1258/jhsrp.2010.010085>
- [2] B. Akhmar, (2017) “Pengaruh Iklim Organisasi, Job insecurity dan Turnover intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung),” *Pekobis Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 2, no. 3,pp. 1–15.
- [3] Cholisin, Hamdani, 2016. *Human Resources Competency*. Publisher pustaka jaya, Jakarta.
- [4] Darmayasa, Suasti., P (2022) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali, <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1770>
- [5] Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Dwi, n. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai dinas ketenagakerjaankabupaten langkat. 6(2), 37–52.
- [7] Edward, Y.R., and Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and WorkEnvironment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol 3 (3):1552-1563*.
- [8] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Firman hakim, a. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada banjarmasin post group). *Jurnal administrasi bisnis (jab)*, 62(2), 131–140.