

## Determinan Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat

Erni Kanita<sup>1</sup>, Trisnowati Josiah<sup>1\*</sup>, Agus Setiawati<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: trisnowatitj@gmail.com

### Abstrak.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah dalam mewujudkan eksistensinya, atau manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah tentunya SDM tersebut harus memiliki kompetensi yang unggul maka dari itu Tujuan Penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden 25 orang. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket dan observasi, selanjutnya data diolah menggunakan analisis regresi linier dengan olah data menggunakan software statistika. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 16,3 persen, dan adanya pengaruh Kompetensi pegawai nyata terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,2 persen, serta adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai V secara bersama-sama sebesar 58,2 persen atau hipotesis ketiga diterima. Sisanya 41,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, Kinerja.

### Abstract.

Human resources are human potential as a driving force for organizations/institutions/government agencies in realizing their existence, or humans who work in an organization/institution/government agency, of course, these human resources must have superior competence, therefore this study discusses the influence of the work environment and competence Employee Performance Against Employees at the research location at the Sekincau District Office, West Lampung Regency, with a quantitative approach with a total of 25 respondents. The tools used for data collection in this study were questionnaires and observations, then the data was processed using a quantitative research approach with the data using the SPSS application. The results in this study show (1) The influence of the work environment on employee performance is 16.3%. There is a real influence of employee competence on employee performance with a contribution of 55.2%. The influence of the work environment and work competence together has a significant effect on employee performance together by 58.2% or a hypothesis third accepted. The remaining 41.8% is influenced by other factors outside this study.

**Keywords:** Work Environment, Employee Competence, Performance.

## PENDAHULUAN

Dalam prinsip kehidupan, segala sesuatu yang dilakukan tentu ada yang mengatur dan mengelolanya termasuk kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi terdapat banyak hal yang mendorong tercapainya sebuah harapan yang diinginkan. Akan tetapi tidak sedikit masalah dan ancaman yang dihadapi, untuk itu perlu adanya manajemen yang mengatur dan mengelola hal

tersebut. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah dalam mewujudkan eksistensinya, atau manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai). Nawawi (2015: 40).

Menurut Toha (2017: 114) Personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai inilah yang merupakan bagian yang sangat penting adanya dalam sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah, tanpa mereka maka bagian yang lainnya akan terhambat, karena mereka merupakan pondasi dan pendorong majunya sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah.

Majunya sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah akan mendongkrak tujuan organisasi untuk meraih keberhasilan. Keberhasilan tersebut dapat dinilai dari kinerja pegawainya. Dalam buku Manajemen Penilaian Kinerja Bintoro dan Daryanto (2017: 105), mengungkapkan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Acuan tersebut dapat dilihat dengan mengontrol dan mengawasi lingkungan kerja. Menurut Sutrisno dalam penelitian Eldha Shintia, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi lokasi kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, temperatur, kenyamanan, dan hubungan kerja.

Menurut Nitisemito (2015: 75), lingkungan kerja adalah semua hal yang ada ditempat kerja yang dapat mendorong para pegawai untuk melakukan kegiatan yang diberikan oleh pemimpinnya dengan baik. Setiap pemimpin yang baik akan mengontrol, mengarahkan, dan terus simpati terhadap situasi kerja pegawainya, baik secara lahiriah maupun batiniah, sehingga pegawai merasa nyaman dan semakin semangat dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kemampuan yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan system rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini sumber daya manusia mempunyai

peranan yang sangat penting karena kinerja dari pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan Instansi dalam mempertahankan citra organisasi dari lembaga lain.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat adalah lingkungan kerja yang kurang baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil observasi pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat masih kekurangan fasilitas, seperti komputer, kursi, dan meja, kompetensi pegawai yang diberikan pimpinan belum optimal terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak mengerti dengan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai belum optimal, kinerja pegawai menurun terlihat dari pekerjaan yang sering tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.

Dari data yang berhasil didapat menunjukkan bahwa semua program kerja yang dilaksanakan belum memenuhi target yang telah ditentukan dibuktikan dengan jumlah persentasi realisasi kegiatan yang belum mencapai 100% di laksanakan. Hal tersebut menunjukkan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan dari program kerja, baik dari sisi internal, maupun eksternal sehingga diperlukan evaluasi dalam setiap program kerja yang dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada**

**Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat”**.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Independent Variable), variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi pegawai ( $X_2$ ) dan variabel terikat (Dependent Variable), variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat sebanyak 35 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah

25 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program *microsoft excel* dan *SPSS Versi 21*.

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \cdot n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

- $t_{hitung}$  = Nilai t  
 $r$  = Koefisien Korelasi  
 $n$  = Jumlah responden  
 (Sugiyono, 2008: 230).

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol ( $H_o$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah :

1.  $H_o = r_1 \leq 0$  = Berarti tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2.  $H_a = r_1 > 0$  = Berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3.  $H_o = r_2 \leq 0$  = Berarti tidak ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai
4.  $H_a = r_2 > 0$  = Berarti ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut data distribusi hasil tanggapan responden variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara keseluruhan.

**Tabel 1.** Distribusi Data Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara keseluruhan.

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	65 – 80	Sangat Baik	2	8%
2	49 – 64	Baik	10	40%
3	33– 48	Sedang	11	44%

4	17 – 32	Buruk	2	8%
5	5 – 16	Sangat Buruk	-	-
JUMLAH			25	100%

Dari 25 orang responden penelitian, Lingkungan Keraj ( $X_1$ ) pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat dalam kategori "sangat baik" ada 2 orang pegawai (8%), yang menyatakan "baik" ada 10 orang pegawai (40%), yang menyatakan "sedang" ada 11 orang pegawai (44%), dan yang menyatakan "buruk" ada 2 orang pegawai (8%). Sedangkan responden yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%).

**Tabel 2.** Distribusi Data Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) secara keseluruhan

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	65 – 80	Sangat Baik	4	16%
2	49 – 64	Baik	9	36%
3	33– 48	Sedang	10	40%
4	17 – 32	Buruk	2	8%
5	5 – 16	Sangat Buruk	-	-
JUMLAH			25	100%

Dari 25 orang responden penelitian, Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat dalam kategori "sangat baik" ada 4 orang Pegawai (16%), yang menyatakan "baik" ada 9 orang pegawai (36%), yang menyatakan "sedang" ada 10 orang pegawai (40%), yang menyatakan "buruk" ada 2 orang (8%) Sedangkan responden yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%).

**Tabel 3.** Distribusi Data Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara keseluruhan

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	65 – 80	Sangat Baik	2	8%
2	49 – 64	Baik	8	32%
3	33– 48	Sedang	10	40%
4	17 – 32	Buruk	5	20%
5	5 – 16	Sangat Buruk	-	-
JUMLAH			25	100%

Dari 25 orang responden penelitian, Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung dalam kategori "sangat baik" ada 2 orang pegawai (8%) dan yang menyatakan "baik" ada 8

orang pegawai (32%). yang menyatakan “sedang” ada 10 orang pegawai (40%), responden yang menyatakan “buruk” ada 5 orang pegawai (20%) dan yang menyatakan “sangat buruk” ada 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat dijelaskan bahwa secara umum Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung dalam kondisi baik. Kecenderungan jawaban yang secara dominan menggambarkan kondisi yang baik ini tentunya bila semakin ditingkatkan akan mendorong Kinerja Pegawai yang lebih tinggi pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,391 termasuk dalam kategori rendah yakni (0,200 – 0,399). Besarnya koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah = 16,3%, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 2,533 dan  $t_{hitung} 2,533 > t_{tabel} 1,689$ . Persamaan regresi antara Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat adalah sebesar  $Y = 33,112 + 0,305X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat sebesar = 0,305 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat adalah sebesar 0,751, termasuk dalam kategori sedang yakni

(0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah 55,2%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 6,530 dan  $t_{hitung} 6,530 > t_{tabel} 1,689$ . Persamaan regresi antara kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat adalah sebesar  $Y = 16,744 + 0,723X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kompetensi Pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat sebesar 0,723 point. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Selanjutnya terkait pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh sebesar 58,2% dan sisanya sebesar 41,8% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat dengan pengaruh sebesar 16,3%. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,2%, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kab. Lampung Barat dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 58,2% atau hipotesis ketiga diterima. Sisanya 41,8%

dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aksara, P. B. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. Jakarta
- Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada dinas pendidikan kabupaten donggala. *Katalogis*, 3(8).
- Baharun, H. (2016). Manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243-262.
- Bimaria, O. (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Tengah* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102-113.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172- 185.
- Handoko, T. Hani 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasanah, U. (2016). Pengembangan kemampuan fisik motorik melalui permainan tradisional bagi anak usia dini. *Jurnal Pendidikan Anak*, 5(1).
- Heryanto, C. A., Korangbuku, C. S., Djeen, M. I., & Widayati, A. (2019). Pengembangan dan Validasi Kuesioner untuk Mengukur Penggunaan Internet dan Media Sosial dalam Pelayanan Kefarmasian. *Indonesian Journal of Clinical Pharmacy*, 8(3), 175-187.
- Kadir, A. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapin Di Rantau. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 750-758.
- Muslimah, M. (2019). Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 31-47.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, Salemba Empat: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan. Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Pramudyo, A. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 1(1), 1-11.
- Robbins. Stephen. P. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Ruky. Achmad, S. 2016. *Sistem Manajemen Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Surya, D. (2012). *Manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Saydam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung. Agung. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.
- Sudarwati, S. D. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116176.
- Siregar, A. B., Kusmanto, H., & Isnaini, I. (2016). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 6(1), 22-32.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Tun Huseno, (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Wulansih, H. (2013). *Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Funiture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).