PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF MARINE AND FISHERIES DEPARTMENT OF WEST JAVA PROVINCE

Evan Oktovan Damiyan Ghalib[1], Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., M.Pd.[2]

[1]Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
[2]Dosen Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
[1]evan.ghalib11@gmail.com, [2]f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Semua organisasi tentu menginginkan keberhasilan. Baik itu organisasi yang mengacu pada profit maupun organisasi non-profit. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari baiknya kondisi keuangan organisasi, namun faktor non-material juga dapat menjadi indikator keberhasilan suatu organisasi, misalnya lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang merupakan keadaan di tempat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan kausal, dengan teknik sampel jenuh digunakan untuk mengumpulkan sampel. Pengumpulan data dengan kuisioner kepada 70 pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berada dalam garis kontinum kategori baik sebesar 79,9%. Sedangkan kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik dengan nilai 88,3%. Kemudian besarnya pengaruh lingkungan kerja berada di nilai 24% yang berarti memilki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

All organizations naturally want successes. Whether it's an organization that refers to profit or non-profit. The success of an organization not only depends on the good financial condition of the organization, but non-material factors can also be an indicator of the success of an organization, such as work environment and employee performance. Performance can be influenced by several factors, one of which is the work environment which is a condition in the workplace of employees in carrying out their daily duties and obligations. The purpose of this study is to determine how work environment, performance and the effect of work environment on employee performance of Marine and Fisheries Department of West Java Province.

This research uses quantitative methods with descriptive and causal analysis techniques, with the saturated sample technique used to collect samples. Collecting data with a questionnaire to 70 civil servants of the Marine and Fisheries Department of West Java Province.

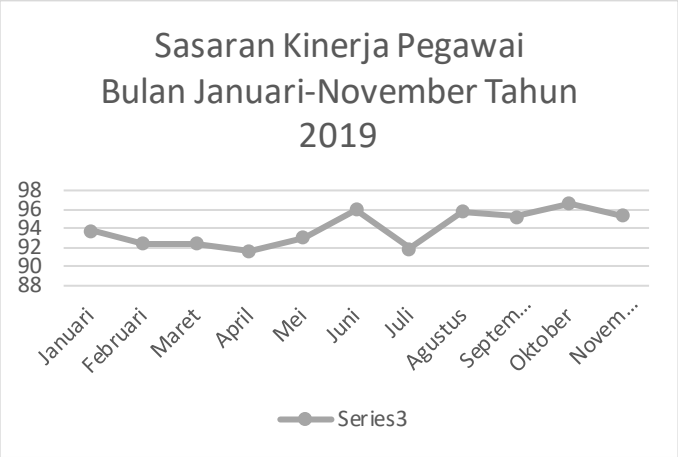
The data analysis technique used in this study is simple linear regression analysis. Based on the results of this study, it can be concluded that the work environment is in the continuum line of the good category with 79.9%. While the employees performance is in the very good category with 88.3%. The magnitude of influence of work environment is at 24% which means it has a fairly strong influence on employee performance of Marine and Fisheries Department of West Java Province.

Keywords: ***Human Resource Management, Work Environment, Employee Performance***

1. Pendahuluan

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut [13]. Perusahaan dituntut untuk menangani sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan untuk

mewujudkan tujuannya [5]. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi kerja di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja [7]. Berikut merupakan data dari kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat pada periode bulan Januari sampai November 2019.



Gambar 1.1 Data Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat
Sumber: Data SKP Periode 2019 Bagian Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat.

Secara umum ada beberapa faktor yang menjadi indikator baik atau tidaknya kinerja dari pegawai, yaitu kualitas hasil kerja, kemampuan pegawai, kuantitas hasil kerja, sarana dan prasarana pendukung. Kualitas kerja yaitu ketepatan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan pegawai merupakan kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Dalam SKP Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat ada dua komponen nilai utama, yaitu nilai kinerja dan nilai perilaku. Nilai maksimal kinerja adalah 60 sedangkan nilai maksimal perilaku adalah 40, menjadikan totalnya 100 poin. Namun ada juga dua komponen tambahan untuk menambah nilai pegawai yaitu tugas tambahan dan kreatifitas. Apabila pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat memiliki nilai kinerja dan nilai perilaku yang sempurna serta melaksanakan dua komponen tambahan nilai diatas maka nilai akhir dari karyawan tersebut bisa melebihi nilai 100 dan akan mendapatkan keuntungan seperti penambahan kompensasi.

Berikut merupakan hasil dari kuisioner *preliminary study* mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 1 Hasil Kuisioner Preliminary Study
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat

No	Pertanyaan	Persentase	Keterangan
1	Penerangan di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan	87%	Sangat Baik
2	Temperatur atau suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman untuk bekerja	76%	Baik
3	Kelembaban di tempat kerja sudah ideal	74%	Baik
4	Sirkulasi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja	79%	Baik

5	Kebisingan di tempat kerja dapat diredam dengan baik	76%	Baik
6	Getaran mekanis di tempat kerja dapat diredam dengan baik	78%	Baik
7	Bau-bauan di tempat kerja dapat dinetralisir dengan baik	73%	Baik
8	Tata warna di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja	77%	Baik
9	Dekorasi di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja	74%	Baik
10	Musik di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja	72%	Baik
11	Keamanan di tempat kerja mendukung untuk bekerja dengan baik	84%	Sangat Baik
12	Hubungan kerja dengan atasan terjalin dengan baik	89%	Sangat Baik
13	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	88%	Sangat Baik
14	Hubungan kerja dengan bawahan terjalin dengan baik	86%	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 didapatkan hasil bahwa secara umum lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat sudah ada di kategori baik. Responden diambil secara acak dan berjumlah 34 orang. Hasilnya para responden menilai untuk kategori baik meliputi sembilan poin, sedangkan untuk yang kategori sangat baik ada lima poin. Persentase tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai hubungan dengan atasan, sedangkan persentase terendah terdapat pada pertanyaan mengenai musik di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengamatan hubungan antar pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat terlihat harmonis, bahkan ketika diluar jam kerja interaksi antara atasan dan pegawai dapat dikatakan harmonis dan tidak canggung. Namun kinerja dari pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang ditunjukan oleh gambar 1.3 masih fluktuatif. Berdasarkan hasil gambar diagram kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, bulan Juli 2019 merupakan bulan dengan pencapaian terendah, dan bulan Oktober 2019 merupakan bulan dengan pencapaian kinerja tertinggi, pada waktu itu Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat melakukan renovasi dikantor. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Juli 2019 kegiatan renovasi baru dimulai bulan Juli, dan berakhir pada akhir bulan September 2019. Serta berdasarkan pemaparan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kabid Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, menyatakan bahwa terdapat keluhan dari pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat tentang lingkungan kerja ketika rentang bulan Juli sampai bulan September.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat".

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1. Dasar Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia adalah proses mengakuisisi, melatih, menghargai, dan memberi kompensasi kepada pekerja untuk dedikasiyang telah mereka lakukan [2]. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bukan hanya untuk bagian personalia saja, namun untuk manajer di bagiannya masing-masing agar dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka [8]. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu bagaimana untuk mengelola hubungan dan peranan yang dimiliki tiap individu secara efisien serta efektif dan digunakan secara maksimal sehingga tujuan organisasi tercapai [1].

2.1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan [12]. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung [10].

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain [10]:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
   Cahaya yang kurang akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, hal ini akan berdampak pada pekerjaan yang dikerjakan akan lebih lambat, berisiko menimbulkan banyak kesalahan, sehingga pada akhirnya pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang efisien.
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja.
   Tubuh manusia mampu menyesuaikan dirinya jika temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% pada keadaan normal tubuh untuk kondisi panas, untuk kondisi dingin temperatur luar tubuh tidak lebih dari 35% pada keadaan normal tubuh. Temperatur udara yang sangat dingin dapat menimbulkan gairah kerja menurun, juga pada temperatur udara yang sangat panas maka dapat menimbulkan dampak cepat lelah dan cenderung membuat individu menjadi melakukan banyak kesalahan.
3. Kelembapan di tempat kerja.
   Kelembapan merupakan banyaknya air yang terdapat pada udara. Temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara akan mempengaruhi tubuh manusia ketika menerima dan melepaskan panas dari tubuh.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
   Jika udara di sekitar lingkungan kerja kotor dapat membahayakan kondisi kesehatan dan mengakibatkan tubuh menjadi cepat lelah. Jika lingkungan kerja sejuk dan segar maka pemulihan tubuh karena lelah bekerja akan menjadi lebih cepat.
5. Kebisingan di tempat kerja.
   Kebisingan dapat menganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Individu membutuhkan konsentrasi untuk melakukan pekerjaannya, maka suara bising harus dihindari agar produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
   Getaran mekanis merupakan getaran yang timbul dari alat mekanis, getaran tersebut sebagian sampai ke tubuh individu sehingga menimbulkan akibat yang tidak diinginkan, seperti lelah, konsentrasi bekerja terganggu, menimbulkan penyakit karena adanya gangguan terhadap mata, syaraf, otot, dan lainya.
7. Bau-bauan di tempat kerja.
   Bau-bauan yang terdapat di tempat kerja dapat menjadi pencemaran karena mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja dan mempengaruhi kepekaan indera penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja.
   Warna dapat menimbulkan pengaruh pada perasaan dan memantulkan sinar yang diterimanya. Warna dapat menimbulkan rasa senang, sedih, dan lainnya.
9. Dekorasi di tempat kerja.
   Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan namun juga mengenai bagaimana cara mengatur tata letak, menentukan warna, perlengkapan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja.
    Musik lembut yang disesuaikan dengan suasana, tempat dan waktu dapat membangkitkan dan merangsang rasa bekerja pada pegawai. Jika musik tidak sesuai dengan suasana kerja maka dapat mengakibatkan konsentrasi kerja terganggu.
11. Keamanan di tempat kerja.
    Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman merupakan hal penting. Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga keamanan lingkungan kerja yaitu dengan adanya Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan menurut [9].

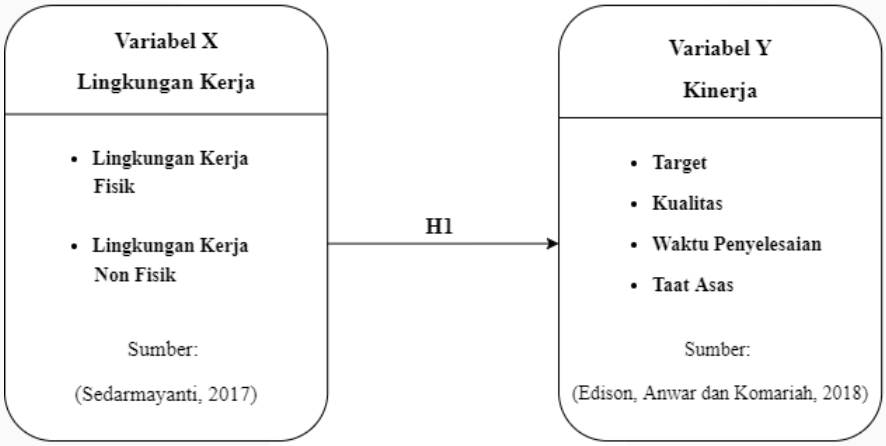
2.1.3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu [4]. Ada empat pengukuran kinerja dengan dimensi kinerja yaitu [3]:

1. Target
   Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
   Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
   Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.
4. Taat asas
   Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah (2020)

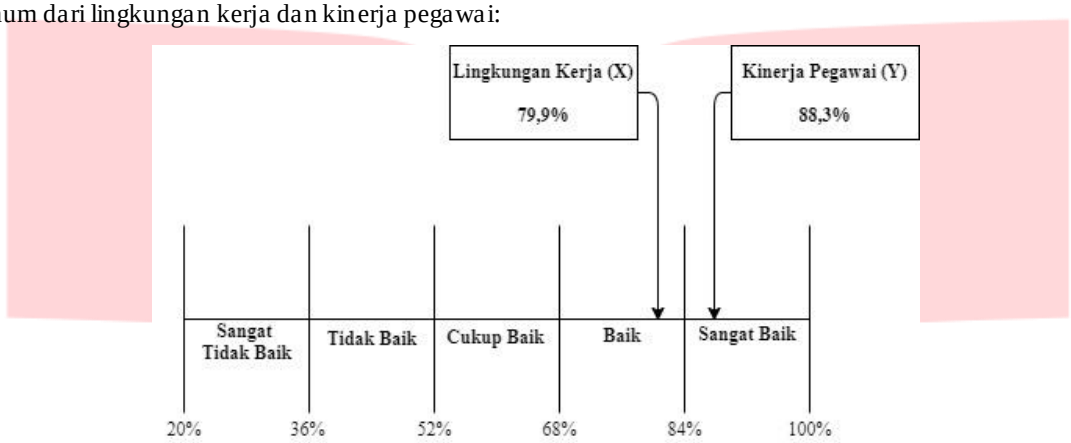
2.3. Metodologi

Berdasarkan metodenya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, cenderung untuk melakukan pencarian penjelasan dan pembuktian tentang kaitan antar satu variabel dengan variabel lainnya [6]. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, menurut, statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku [11]. Tipe penyelidikan penelitian ini adalah kausal. Penelitian kausal digunakan apabila peneliti ingin mendeskripsikan penyebab dari permasalahan [6]. Waktu pelaksanaan *cross sectional* merupakan jenis survei yang mengamati sebuah objek penelitian, baik satu maupun beberapa variabel, dengan cara menghimpun data pada suatu masa yang sama. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Maka dari itu, sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi dari pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 70 orang.

3. Pembahasan

3.1. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dari kuesioner yang ditanggapi oleh 70 responden , diperoleh rata-rata persentase skor tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 79,9% yang berada di kategori Baik, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 88,3% berada di kategori Sangat Baik. Berikut dibawah ini merupakan garis kontinum dari lingkungan kerja dan kinerja pegawai:



Gambar 3. 2 Garis Kontinum Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2020)

3.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490[a]	.240	.229	6.182
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3.1, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,240 atau dengan persentase 24% ini menunjukan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 24% terhadap variabel kinerja pegawai. Sisanya sebesar 76% dijelaskan oleh variabel lainnya dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.3. Hasil Uji T (Uji Hipotesis)

Tabel 3. 2 Hasil Uji T (Uji Hipotesis)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.619	5.572		7.290	.000
	Lingkungan Kerja	.493	.106	.490	4.637	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah (2020)

Pada tabel 3.2 diatas, berikut beberapa penjelasan untuk dasar pengambilan keputusan:

- Nilai T Hitung variabel lingkungan kerja adalah 4,637. Perhitungan derajat bebas (df) = N-2= 70-2= 68, maka diketahui nilai T Tabel sebesar 1,995. Dari olahan data diatas dapat disimpulkan bahwa T hitung > T Tabel (4,637 > 1,995).
- Nilai Sig. variabel lingkungan kerja adalah 0,000.

Dibawah ini merupakan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan hasil pengujian:

1. Statistik hitung dengan statistik tabel,
   - Jika T Hitung < T Tabel, maka H0 diterima
   - Jika T Hitung > T Tabel, maka H0 ditolak

2. Probabilitas,
   - Jika probabilitas > 0,05, maka H0 diterima
   - Jika probabilitas < 0,05, maka H0 ditolak

Berdasarkan dua kriteria diatas,maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan begitu menjadikan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang meliputi pengolahan data, pengujian hipotesis kepada data dari 70 orang responden pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, serta pembahasan yang didukung oleh teori-teori mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Sehingga, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik dengan persentase 79,9%. Hal ini berarti lingkungan atau tempat dimana para pegawai bekerja yang meliputi penerangan, temperatur, kelembapan udara, pertukaran udara, suara bising, getaran mekanis, bau-bauan, pewarnaan, tata letak, pemutaran musik, keamanan, hubungan dengan atasan dan bawahan, serta hubungan dengan sesama rekan kerja dinilai nyaman oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
2. Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik dengan persentase 88,3%. Hal ini berarti pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat telah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tupoksi yang diharapkan.
3. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 24% dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Artinya, jika lingkungan kerja membaik, maka kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat pun akan meningkat.

Daftar Pustaka

[1] Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Gaya Media.

[2] Dessler, G. (2013). *Human Resource Management 13thEdition*. New Jersey: Pearson.

[3] Edison,E., Anwar, Y., Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.

[4] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS.

[5] Imam, M. H., Mukzam, M. D., dan Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo). Jurnal Administrasi Bisnis, 40(2), 123-129*. Retrieved from http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1615.

[6] Indrawan, R., dan Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama.

[7] Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: Rajawali Pers.

[8] Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

[9] Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya* (Cetakan ke-3). Bandung: CV Mandar Maju.

[10] Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Cetakan ke-3). Bandung: CV. Mandar Maju

[11] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta CV.

[12] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

[13] Triastuti, D.A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*, 2(2), 203-208. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/333203284 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.