

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Putra Lumaela^{1*}, P. Sahetapy², Hendry Selanno³

^{1,2,3} Universitas Pattimura Ambon, Maluku, Indonesia

Email: putra.lumaela@gmail.com, nettycorputty@gmail.com,
endox_selanno@yahoo.co.id

Abstrak

Studi tentang kinerja karyawan terus menjadi fokus utama para ahli dan praktisi sumber daya manusia. Beragam faktor yang berpengaruh telah dianalisis sehubungan dengan usaha untuk meningkatkan performa. Berbagai aspek telah dieksplorasi, baik dari sisi organisasi maupun individu, dengan berbagai perspektif yang menghasilkan beragam temuan. Fokus dalam studi bertujuan untuk memahami dampak dari kompetensi serta kondisi kerja terhadap hasil kerja karyawan. Pendekatan dalam penelitian menggunakan korelasional kuantitatif yang meneliti hubungan sebab-akibat. Populasi penelitian terdiri dari 96 karyawan Bawaslu Provinsi Maluku, yang juga dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Instrumen yang digunakan telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas, yang kemudian data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Temuan studi menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Temuan tersebut menjelaskan jika karyawan yang lebih kompeten dan bekerja dalam kondisi kerja lebih tinggi dan berada dalam lingkungan kerja yang lebih kondusif, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Analisis jalur dan diskusi yang dilakukan dalam penelitian juga mendukung temuan tersebut, memberikan kesimpulan bahwa kompetensi dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja, artinya memperkuat kesimpulan bahwa kedua faktor ini penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The study of employee performance continues to be a major focus of human resource experts and practitioners. Various influential factors have been analyzed in relation to efforts to improve performance. Various aspects have been explored, both from the organizational and individual side, with various perspectives resulting in diverse findings. The focus of the study aimed to understand the impact of competencies and working conditions on employee outcomes. The approach in the study uses quantitative correlation which examines cause-and-effect relationships. The study population consisted of 96 employees of the Maluku Province Bawaslu, which was also used as the research sample (saturated sample). The instrument used has gone through validity and reliability testing, which then the data is analyzed using multiple linear regression methods. The study findings show that competence and work environment have a

positive and significant impact on employee performance. This suggests that employees who are more competent and work in better working conditions tend to have better performance. The path analysis and discussion conducted in the study also supported these findings, concluding that competence working conditions have a positive and meaningful impact on employee performance, thus reinforcing the conclusion that these two factors are important in improving employee performance.

Keywords: *Competence, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Kinerja dianggap sebagai output yang dapat diobservasi menggunakan metode kuantitatif ataupun kualitatif. Keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja oleh sebuah organisasi dapat dibangun dengan performa karyawan, baik perorangan ataupun berkelompok (Abdurokhim, 2024). Kinerja dapat diuji menggunakan alat atau metode yang dirancang dalam penelitian ini, serta bergantung pada penilaian kinerja secara keseluruhan. Instrumen tersebut diubah menjadi bentuk penilaian tingkah laku dasar seperti mencakup berbagai aspek, seperti jumlah tugas, mutu pekerjaan, pernyataan yang diberikan, keputusan yang dibuat di pelaksanaan tugas, serta penjelasan mengenai tugas pekerjaan. Studi mengenai hasil kerja karyawan terus menjadi fokus utama para ahli dan praktisi sumber daya manusia (Hardiyanto et al., 2024). Beragam faktor yang berpengaruh telah dianalisis sehubungan dengan usaha untuk meningkatkan performa. Berbagai aspek telah dieksplorasi, baik dari sisi organisasi maupun individu, dengan berbagai perspektif yang menghasilkan beragam temuan.

Salah satu variabel yang masih sering menjadi perhatian adalah kompetensi pegawai, seperti yang dijelaskan oleh (Hidayat, 2021) jika kompetensi yang wajib dimiliki oleh seluruh pegawai mencakup keahlian dalam manajemen, pemahaman sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi tinggi untuk berprestasi, kreativitas, inovasi, kedewasaan, serta mental dan kecerdasan emosional yang baik. Selain itu, keahlian pekerja adalah ciri-ciri dari seseorang dalam menjadi dasar pencapaian kinerja atau tindakan dalam lingkungan pekerjaan (Wibowo, 2017), (Djaya, 2021), (A et al., 2022), (Yanti & Mursidi, 2021), (Astuti, 2021).

Selanjutnya, adanya variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap hasil kerja pegawai yaitu situasi atau kondisi lingkungan, seperti yang telah disebutkan oleh Norianggono, Hamid, & Ruhana, (2014) yaitu kondisi lingkungan adalah termasuk aspek terdekat dengan individu dalam menjalankan tugasnya. Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja sekitar pegawai guna memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja mereka (Komara & Nendi, 2021); (Umam & Abdurokhim, 2023). Karena melalui lingkungan yang memadai, akan tercipta rasa nyaman dan aman.

Kondisi suasana bekerja yang dapat memastikan keamanan serta kesehatan pegawainya, berkontribusi menguntungkan untuk individu berinteraksi di tempat tersebut. Keuntungan dari kondisi kerja yang terjamin keamanan dan kesehatannya mencakup peningkatan hasil kerja dengan mengurangi tingkat absensi, peningkatan hasil kerja dengan mutu kerja yang lebih berdedikasi, mengurangi pengeluaran untuk

kesehatan dan perlindungan asuransi, menurunkan imbalan dan bayaran secara langsung karena pengajuan klaim berkurang, meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas melalui partisipasi dan rasa memiliki yang lebih besar, serta meningkatkan citra organisasi yang dapat menarik tenaga kerja yang lebih baik (Norianggono et al., 2014);(Abdurokhim, 2020).

Salah satu langkah untuk mencapai kinerja pegawai secara optimal serta untuk meningkatkan produktivitasnya dapat dengan mengadakan lingkungan kerja yang mendukung kesenangan, keamanan, kenyamanan, serta kondisi yang kondusif (Askarno & Nendi, 2023). Dengan demikian, para pekerja merasakan nyaman di tempat kerja, yang berpotensi meningkatkan hasil pekerjaan mereka. Pekerjaan akan diselesaikan secara efektif dan tepat waktu, sambil membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Keadaan yang membentuk lingkungan kerja baik yang terkait dengan aspek fisik maupun non-fisik, diyakini berdampak pada hasil kerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh beberapa teori menyebutkan jika terdapat korelasi positif bahwa lingkungan kerja yang baik dengan hasil kerja para pegawainya (Eka S et al., 2016).

Lingkungan dalam bekerja yang menyenangkan bisa memberikan dorongan pegawai dalam melakukan pekerjaan secara rajin serta bersemangat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi sistem kerja. Keduanya, adapun dari lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non-fisik, merupakan faktor vital yang perlu diberikan perhatian (Benny et al., 2015). Lingkungan kerja yang bersifat fisik mencakup keadaan berwujud sekitar yang memengaruhi hasil kerja para pegawai (Norianggono et al., 2014). Kondisi lingkungan saat bekerja yang memberikan rasa kenyamanan berdampak pada meningkatnya hasil kinerja tersebut, sedangkan disaat kondisi lingkungan saat bekerja kurang cukup baik dapat mengurangi hasil kerja tersebut (Febriani & Indrawati, 2013). Lingkungan kerja fisik adalah termasuk elemen berdampak kepada peningkatan hasil kerja SDM dalam organisasi (Agastia, 2014).

Metode Penelitian

Studi ini mengadopsi metode deskriptif-kuantitatif menggunakan jenis hubungan hubungan sebab-akibat, yang berarti korelasi diantara ntara faktor yang berpengaruh dan faktor yang terpengaruh menggambarkan hubungan kausal. Populasi yang dilibatkan dalam penelitian yaitu semua pegawai di Kantor Bawaslu Provinsi Maluku, dengan jumlah total 96 orang. Sampel dipilih sebagai representasi dari karakteristik kelompok di dalamnya. Sampel diambil menggunakan metode sampel lengkap, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 96 orang. Untuk mengujipengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu Maluku, digunakan model analisis regresi berganda.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	t tabel df=96	Probabilitas	r ² Parsial
----------	----------	----------	------------------	--------------	------------------------

<i>Kompetensi</i> (X ₁)	0,487	6,185	1,980	0,000	0,522
<i>Lingkungan Kerja</i> (X ₂)	0,320	4,070	1,980	0,000	0,374
Konstanta	: 11,314		F. Ratio	: 42,566	
R square	: 0,674		Prob.	: 0,000	
Multiple R	: 0,455		n	: 96	

Pembahasan menurut persamaan matematis di atas adalah sebagai berikut:

Nilai b_0 mengindikasikan besarnya prediksi kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku yakni 11,314 tanpa tidak terpengaruh oleh faktor variabel kompetensi dan lingkungan kerja. Nilai b_1 mengindikasikan faktor kompetensi (X₁) dengan tanda positif, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,487 menjelaskan jika setiap kali terjadi peningkatan satu satuan pada faktor kompetensi dapat terjadi peningkatan kinerja pegawai senilai 0,487 satuan, tetapi dengan faktor lain konsisten tidak berubah. Nilai b_2 menghasilkan faktor lingkungan kerja (X₂) dengan tanda positif, artinya adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dapat menyebabkan meningkat pula kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku. Koefisien regresi sebesar 0,320 menunjukkan jika setiap kenaikan satu satuan pada faktor lingkungan kerja dapat memicu peningkatan kinerja pegawai senilai 0,320 satuan, dengan dugaan faktor lainnya tidak berubah.

Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua

Hipotesis pertama menyatakan bahwa baik kompetensi (X₁) maupun kondisi lingkungan kerja (X₂) secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Setelah dilakukan pengujian, didapati bahwa nilai t hitung untuk faktor kompetensi adalah 6,185, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,980 pada derajat kebebasan yang sama (df=96). Hasil temuan tersebut mengartikan bahwa penelitian “menolak hipotesis nol (H₀) dan menguatkan hipotesis alternatif (H_a), yang menunjukkan bahwa faktor kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan”. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan pada kinerja para pekerja (Hipotesis 1 terkonfirmasi). Untuk variabel lingkungan kerja, nilai t hitungnya adalah 4,070, melebihi nilai t tabel yang sebesar 1,980 pada derajat kebebasan 96. Hasil ini menunjukkan bahwa “penelitian menolak hipotesis nol (H₀) dan mendukung hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan” (Hipotesis 2 terbukti).

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompetensi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam proses pengujian, nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel pada derajat kebebasan (2, 93). Hasil menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 42,566, melebihi nilai F tabel sebesar 19,5 pada derajat kebebasan yang sama (2, 93). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil “penelitian menolak hipotesis nol (H₀) dan mendukung hipotesis alternatif (H_a), menunjukkan bahwa kompetensi (X₁) dan lingkungan kerja

(X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara signifikan”. Kedua faktor tersebut berkontribusi sebesar 67,4% terhadap kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku, sementara 32,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam kerangka penelitian ini.

Tabel 1 menampilkan hasil dari analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi yang dihitung paling tinggi adalah untuk faktor kompetensi. Hal ini juga tercermin dari nilai t hitung dan nilai r² parsial, yang mengindikasikan bahwa pengaruh utama terdapat dari faktor kompetensi memiliki pengaruh sebesar 52,2%, disebabkan mempunyai nilai koefisien korelasi yang paling tinggi dibandingkan kedua faktor lainnya. Koefisien regresi mengindikasikan besarnya pengaruh dari setiap variabel independen (X1, X2) terhadap variabel dependen (Y) saat nilai variabel independen lainnya dalam model tetap tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Faktor kompetensi (X1) memiliki tanda positif, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,487 menunjukkan jika setiap peningkatan satu satuan pada faktor kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,487 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Koefisien determinasi parsial menggambarkan dampak dari setiap kali variabel (X) berubah, ini akan mempengaruhi bagaimana variabel (Y) berubah. Berdasarkan temuan dari analisis data, koefisien parsial (r) untuk faktor kompetensi adalah sebesar 0,487. Hal tersebut menunjukkan jika kompetensi akan mengindikasikan 48,7% dalam beragam kinerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah. Berarti kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan menyumbang sebesar 48,7%, dengan catatan variabel lainnya tetap stabil.

Pada uji signifikansi koefisien regresi variabel-variabel, seperti variabel kompetensi (X1), dilakukan pengujian dua arah dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Pengujian tersebut bertujuan untuk menentukan apakah variabel kompetensi (X1) memiliki signifikansi atau tidak berdasarkan nilai t-nya. Hasil menunjukkan secara parsial, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilainya $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Hasil t hitung untuk variabel independen ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis nol (H₀), menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel kompetensi tidak sama dengan nol, atau dengan kata lain, variabel ini memiliki signifikansi statistik terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Wibowo,2017);(Djaya, 2021);(A et al., 2022), (Yanti & Mursidi, 2021);(Astuti, 2021) yang mengemukakan bahwa kompetensi yang baik, sesuai dengan jenis pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien positif, menunjukkan bahwa peningkatan terhadap kondisi lingkungan kerja akan berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Memiliki koefisien regresi sebesar 0,320, ini berarti saat peningkatan

satu satuan variabel Lingkungan Kerja dapat berdampak dengan meningkatnya senilai 0,320 satuan kinerja pegawai dengan anggapan bahwa faktor lainnya tidak berubah.

Koefisien determinasi parsial menggambarkan seberapa besar nilai memengaruhi setiap perubahan faktor (X) yaitu kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel (Y). Dalam temuan analisis penelitian, koefisien parsial (r) variabel Lingkungan Kerja adalah 0,320. Hal tersebut mengindikasikan jika faktor Lingkungan Kerja bisa menerangkan seberapa besar beragam perubahan kinerja para pekerja senilai 0,320, asalkan faktor lainnya tetap atau tidak berubah. Sehingga dengan kata lain, Lingkungan Kerja mempunyai korelasi penting sebesar 32,0% untuk kinerja para pekerja dengan asumsi asalkan variabel lainnya tetap..

Pengujian signifikansi koefisien regresi untuk variabel-variabel dilakukan untuk menentukan apakah variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki signifikansi atau tidak signifikan, menggunakan uji signifikansi nilai t. Proses uji dilaksanakan secara dua arah dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 4,070, sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% adalah 1,980. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa secara individual, faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja para pekerja, sebab nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} untuk variabel independen tersebut melebihi nilai kritis yang ditentukan, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja tidak sama dengan 0, dan oleh karena itu variabel ini signifikan secara statistik.

Temuan dalam penelitian konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya (Benny et al., 2015) jika suasana dari lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan kebahagiaan, yang kemudian dapat memotivasi pekerja guna melakukan pekerjaan semakin produktif dan penuh motivasi. Kehadiran tingginya dorongan dalam bekerja membuat sistem bekerja maksimal dapat ditingkatkan. Selain itu, aspek lingkungan kerja, yang berhubungan dengan kondisi fisik ataupun non-fisik, merupakan hal vital yang perlu mendapat perhatian. Kondisi fisik tempat kerja merujuk pada keadaan berwujud sekitaran tempat kerja, juga mampu memengaruhi hasil kerja para manusia di dalamnya (Noriantono et al., 2014).

Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik dalam sebuah organisasi. Kondisi kerja fisik yang memiliki keamanan dan menyenangkan dapat berpengaruh pada kenyamanan kerja bagi para pegawai. Kondisi yang nyaman bagi pegawai menciptakan suasana yang mendukung dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kondisi kerja secara keseluruhan serta membantu mengurangi rasa jenuh serta rasa lelah. Kondisi kerja yang memberikan kenyamanan akan memicu peningkatan produktivitas pekerja, sedangkan kondisi lingkungan kurang baik dapat mengurangi produktivitas pegawai (Febriani & Indrawati, 2013). Kondisi fisik lingkungan kerja dapat berperan dalam membuat karyawan bekerja lebih efektif (Agastia, 2014).

Pentingnya perbaikan lingkungan kerja fisik disebabkan setiap pekerja memiliki keperluan beragam, termasuk ruang pergerakan, intensitas cahaya, ventilasi udara, rasa aman, serta keadaan bersih yang berbeda-beda. Peningkatan kondisi ini di lingkungan kerja diharapkan dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif (Hasan et al., 2017).

Kondisi lingkungan yang memperhatikan kenyamanan serta memfasilitasi fokus para pekerja yang kemudian mendorong peningkatan pekerjaannya. Sementara itu, kondisi kerja yang tidak memiliki kenyamanan serta kurang memuaskan akan mengurangi hasil kerja pekerja karena membuat mereka merasa tidak nyaman serta kurang termotivasi untuk melaksanakan tugas serta menuntaskan tugas yang dibebankan. Dampak negatif tersebut tentu dapat berpengaruh merugikan untuk jalannya sebuah organisasi (Priyono et al., 2018). Sementara itu, lingkungan kerja yang tidak berhubungan dengan aspek fisik mencakup faktor-faktor seperti hubungan antar pegawai yang berpotensi memengaruhi kinerja SDM didalamnya (Norianggono et al., 2014).

Kondisi lingkungan kerja non-fisik dapat memengaruhi keadaan para pekerja yang berakibat pada kinerjanya. Lingkungan kerja non-fisik yang optimal merupakan faktor utama yang mendorong prestasi kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif (Stanley & Remiasa, 2022). Dalam lingkungan kerja yang bersifat non-fisik, penting untuk membangun keterkaitan yang positif antara sesama pegawai baik untuk posisi lebih bawah maupun posisi yang lebih atas karena adanya hubungan ketergantungan. Hubungan ini memainkan peran sentral karena berdampak signifikan pada psikologis pegawai (Noorainy, 2017).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dengan menggunakan teknik path analysis dan diskusi dalam penelitian, disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi mengacu terkait keterampilan yang di punyai oleh pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang baik dan relevan, pekerja cenderung beroperasi dengan lebih produktif, sehingga berdampak terhadap peningkatan hasil kerja para pekerja.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga mempunyai dampak yang berpengaruh terhadap hasil kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan kebahagiaan bagi pegawai. Kebahagiaan ini kemudian menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan dengan lebih banyak energi dan semangat. Oleh karena itu, kedua faktor ini, adalah elemen yang krusial bagi organisasi untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang tepat dan bekerja dalam lingkungan yang positif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitasnya.

BIBLIOGRAFI

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Abdurokhim, A. (2024). Sukseksi Kepemimpinan Perusahaan Keluarga Di Indonesia. *Cakrawala Repositori IMWI*, 7(1), 449–454.

- Agastia, N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Merta Sedana Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 243569.
- Askarno, A., & Nendi, I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening di Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 2988–3008.
- Astuti, I. Y. (2021). Knowledge Management, Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 243–253. <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.254>
- Benny, S., Hamidah, N. U., & Gunawan, E. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 21(1), 85766.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Eka S, D. S., Sunoharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 40(1), 76–85.
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541–551.
- Hardiyanto, F., Merthayasa, A. A. A., & Amelia, A. (2024). Connection Leadership Serve To Behavior OCB With Employee Empowerment And Supervisor-Subordinate Interaction As Mediator As Well Gender As Moderator. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(6), 1371–1384.
- Hasan, D., Bachri, S., & Hasanuddin, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana. *Jurnal Katalogis*, 5(10), 75–81.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Komara, S., & Nendi, I. (2021). Tekanan Pekerjaan: Berdampak pada Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(1), 23–36.
- 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. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Stanley, & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1).

- Umam, M. K., & Abdurokhim, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Econom. Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009–3027.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>

Copyright holder:

M. Putra Lumaela, P.Sahetapy, Hendry Selanno (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

