

# Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Putra Lumaela<sup>1</sup>, Sahetapy<sup>2</sup>, Hendry Selanno<sup>3</sup>

Email: [putra.lumaela@gmail.com](mailto:putra.lumaela@gmail.com)<sup>1</sup>, [nettycorputty@gmail.com](mailto:nettycorputty@gmail.com)<sup>2</sup>, [endox\\_selanno@yahoo.co.id](mailto:endox_selanno@yahoo.co.id)<sup>3</sup>  
Universitas Pattimura Ambon

**Abstrak:** Kajian kinerja pegawai masih mendapat perhatian yang sangat penting dari para ahli dan praktisi HR. Berbagai faktor penentu telah diteliti kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja. Berbagai dimensi telah diteliti, baik secara organisasional maupun individual, dari berbagai sudut pandang dan menghasilkan hasil yang bervariasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitiannya adalah kuantitatif korelasional sebab akibat. Populasi penelitian adalah pegawai Bawaslu Provinsi Maluku yang berjumlah 96 orang, yang juga menjadi sampel penelitian (sampel jenuh). Instrumen yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** kompetensi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** *The study of employee performance still receives very important attention from HR experts and practitioners. Various determining factors have been studied in relation to efforts to improve performance. Various dimensions have been investigated, both organizationally and individually, from various points of view and producing varying results. This research aims to investigate the influence of competence and work environment on employee performance. The research approach is quantitative correlational cause and effect. The research population was 96 Bawaslu employees of Maluku Province, who also became the research sample (saturated sample). The instruments used have been tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression. The research results show that competency and work environment have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *competence, work environment, employee performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Kajian mengenai kinerja pegawai masih mendapatkan perhatian yang sangat penting bagi para ahli dan praktisi SDM. Berbagai faktor penentu telah dikaji dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja. Berbagai dimensi telah diselidiki, baik secara organisasi maupun secara individual andari berbagai sudut pandang yang beragam serta memberikan hasil yang juga beragam.

Salah satu variabel yang masih sering disoroti adalah kompetensi pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh (Hidayat, 2021) bahwa kompetensi SDM yang harus dimiliki bagi seluruh pegawai adalah memiliki keahlian di bidang manajemen, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif, berkepribadian dewasa, mental dengan kecerdasan emosi yang baik. Demikian pula bahwa kompetensi SDM merupakan karakteristik individu yang mendasari prestasi kerja atau perilaku di tempat kerja (Wibowo, 2017), (Djaya, 2021), (A et al., 2022), (Yanti & Mursidi, 2021), (Astuti, 2021).

Selain kompetensi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan sebagaimana dikemukakan oleh Norianggono, Hamid, & Ruhana, (2014) bahwa lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra organisasi hal ini dikemukakan oleh (Norianggono et al., 2014).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Pegawai akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Eka S et al., 2016).

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk diperhatikan (Benny et al., 2015). Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono et al., 2014). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai (Febriani & Indrawati, 2013). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai (Agastia, 2014).

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deksriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Bawaslu Provinsi Maluku sebanyak 96 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu dengan sampel jenuh sehingga sampel penelitian berjumlah 96 orang.

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Bawaslu Maluku. Sejalan dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka digunakan model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompetensi pegawai

X2 = Lingkungan kerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$ , = Koefisien regresi X1, X2

e = variabel pengganggu

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Result**

Pengaruh variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.00, diperoleh Tabel berikut :

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	t tabel df=96	Probabilita s	r <sup>2</sup> Parsial
<i>Kompetensi</i> (X <sub>1</sub> )	0,487	6,185	1,980	0,000	0,522
<i>Lingkungan Kerja</i> (X <sub>2</sub> )	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		

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat disusun model persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 11,314 + 0,487 X_1 + 0,320 X_2 + 2,388$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Kompetensi
- X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja
- b<sub>0</sub>, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

Adapun penjelasan dari model matematis di atas adalah :

1. Nilai b<sub>0</sub> menunjukkan besar ramalan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku sebesar 11,314 yang tidak dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan lingkungan kerja.
2. Nilai b<sub>1</sub> menunjukkan variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) bertanda positif, ini berarti bila kompetensi bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,487 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kompetensi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,487 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.
3. Nilai b<sub>2</sub> menunjukkan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bertanda positif, ini berarti bila lingkungan kerja bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,320 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,320 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama Dan Kedua

Hipotesis pertama menyatakan variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas (df=96).

1. Nilai t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 6,185 > nilai t tabel (df=96) sebesar 1,980; sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 1 diterima)
2. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,070 > nilai t tabel (df=96) sebesar 1,980; sehingga disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 2 diterima)

#### b. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada df (2)(93). Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,566 > F tabel pada df (2)(93) sebesar 19,5 ; sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu

kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh kedua variabel ini adalah 0,674 atau 67,4 % variabel kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Maluku dipengaruhi kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan sisanya sebesar 32,6% (100%-67,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel kompetensi, demikian pula dengan nilai  $t$  hitung dan nilai  $r^2$  parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel kompetensi dengan besar pengaruh 52,2 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

## Discussion

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi ( $X_1$ ) bertanda positif, ini berarti bila kompetensi bertambah baik akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,487 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kompetensi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,487 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial ( $r$ ) untuk variabel kompetensi sebesar 0,487. Ini berarti bahwa : variabel kompetensi dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,487 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki korelasi yang tinggi dengan kinerja pegawai sebesar 48,7% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kompetensi ( $X_1$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga  $t$ . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kompetensi sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (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.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bertanda positif, ini berarti bila Lingkungan Kerja bertambah akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,320 artinya bahwa setiap kenaikan satu

unit variabel Lingkungan Kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,320 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,320. Ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja pegawai sebesar 32,0% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,070 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar 1,980. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Benny et al., 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk diperhatikan. Demikian pula bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja fisik pada organisasi penting untuk diperhatikan. Organisasi yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja. Hal ini memberikan rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai (Febriani & Indrawati, 2013). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai (Agastia, 2014).

Optimalisasi lingkungan kerja fisik penting karena setiap pegawai tentunya mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda seperti keadaan ruang gerak, penerangan atau pencahayaan, udara, keamanan dan kebersihan yang kondusif ini lebih ditingkatkan, nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai (Hasan et al., 2017).

Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai, pegawai akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan

pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi organisasi (Priyono et al., 2018). Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kondisi dari pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang baik merupakan kunci pendorong prestasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Stanley & Remiasa, 2022).

Dalam lingkungan kerja non fisik maka membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan perlu dilakukan karena saling membutuhkan dan hal tersebut menjadi peran paling penting. Hal tersebut sangat berdasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. (Noorainy, 2017).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur dan pembahasan, disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- 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.
- 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.vxix.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. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- 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.
- 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>
- 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).
- 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>