

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat)

Dwi Rino^{1*}, Ali Kabul Mahi², Ahiruddin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Lampung, Indonesia

*Correspondence: dwirino@gmail.com

Abstrak.

Sumber daya manusia menjadi motor penggerak tata laksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah organisasi baik itu organisasi profit maupun instansi pemerintahan. Hal ini membuat sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis serta olah data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh kompetensi SDM (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 17,6 persen. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 42,2persen. Terdapat pengaruh kompetensi SDM (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 56 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Kata kunci: Kompetensi, SDM, Lingkungan, Kinerja pegawai.

Abstract.

Human resources are the driving force for the management of policies and operational activities of an organization, both profit organizations and government agencies. This makes human resources occupy an important position in an effort to achieve the organizational goals that have been planned. Therefore, the efforts made by organizations to maintain their survival are increasingly dependent on the management of their human resources. This study aims to determine the effect of HR competence and work environment on employee performance at the Regional Revenue Agency of Pesisir Barat Regency. The research carried out is descriptive quantitative research. The population and sample in this study were all employees at the Regional Revenue Agency of Pesisir Barat Regency. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. Based on the analysis and processing of the data, the answers to the hypothesis have been found, namely as follows; There is an influence of HR competence (X_1) on employee performance (Y), with an influence level of 17.6 percent. There is an influence of the work environment (X_2) on employee performance (Y) with a level of influence of 42.2 percent. There is a joint influence of HR competence (X_1) and work environment (X_2) on employee performance (Y) with an influence level of 56 percent. The results showed that partially or simultaneously the variables of competence and work environment had a significant influence on the performance of the employees of the Regional Revenue Agency of Pesisir Barat Regency.

Keywords: Competence, Human Resource, Environment, Employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh

suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Masalah sumber daya

manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditetapkan. Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan orang - orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya.

Pada umumnya semua organisasi menghendaki SDM bermutu yaitu yang mampu mengkreasi usaha organisasi yang tidak ada menjadi ada, atau dari kehidupan organisasi biasa menjadi organisasi yang mampu melakukan sesuatu yang lebih tinggi bagi kemajuan organisasi. SDM yang bermutu pada prinsipnya mempunyai kemampuan profesional dan teknikal tertentu yang kehadirannya pada semua lini pekerjaan akan melahirkan banyak keuntungan.

Pendekatan reframing merupakan pergeseran konsepsi organisasi tentang bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Karakteristik spesifik dari pendekatan ini, menegaskan bahwa upaya menciptakan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi harus dilakukan manakala usaha yang dilakukan mampu membuka pola pikir sumber daya manusia dalam organisasi (Sutrisno, 2012:201). Dalam hal ini Mangkunegara (2016: 84), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan

lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Dalam hal ini Sedarmayanti (2016: 78), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2011: 117), bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu- individu atau tim.

Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut dan untuk menekankan kapabilitas pegawai guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat adalah Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pendapatan daerah berdasarkan azas otonomi dan pembantuan. Ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM yang dimiliki oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat harus optimal, dalam arti bahwa kompetensi dan keahlian para pegawainya harus sesuai dengan *job description* yang dimiliki.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan

dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Risambessy, 2017: 123 - 135), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

(Tamrin, 2019: 156) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi

kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat saat ini menempati kantor dengan menyewa sebuah rumah, sehingga ruang dan penempatan sarana prasarana tidak optimal, karena keadaan gedung kantor yang tidak sesuai harapan untuk sebuah kantor atau sekretariat.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat, Kompetensi SDM belum optimal yang disebabkan bahwa bidang pekerjaan yang diduduki tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai. Lingkungan kerja masih belum optimal terlihat dari kuantitas sarana prasarana yang dimiliki oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat jumlahnya belum memadai, dan juga barang inventaris serta alat kerja kantor yang dalam keadaan rusak sehingga tidak bisa digunakan. Gedung kantor yang digunakan masih dalam keadaan sewa, sehingga tata ruang dan peletakan barang dan alat kerja masih belum optimal, dan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat yang kurang optimal terlihat dari masih ada pencapaian program dan kegiatan yang belum mencapai target.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat yang beralamat di Jalan Merdeka No. 001 Kelurahan Pasar Kota Krui, Kecamatan Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat, Lampung 34874. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif

kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, 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. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022.

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai (Y). Variabel bebas dalam hal ini adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat, yang berjumlah 49 orang pegawai, sehingga yang dijadikan responden adalah 48 orang karena peneliti tidak termasuk di dalamnya.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir

Barat dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- A = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- b_2 = Koefisien regresi X_2
- X_1 = Kompetensi SDM
- X_2 = Lingkungan kerja
- E = Faktor kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui program SPSS 23, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Kompetensi SDM (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412,573	2	206,287	28,591	,000 ^b
	Residual	324,677	45	7,215		
	Total	737,250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Ling. Kerja (X2), Kompetensi SDM (X1)

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 28,591 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,209. Oleh karena itu, Kompetensi SDM (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Kompetensi SDM (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Kompetensi SDM (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Berganda Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,226	5,702		,215	,831
Kompetensi SDM (X1)	,337	,090	,372	3,745	,001
Ling. Kerja (X2)	,622	,099	,621	6,257	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 1,226 + 0,337X_1 + 0,622X_2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kompetensi SDM sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,337 point. Setiap nilai variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 poin maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,622 point. Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi $X_2 = 0,622$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_1 = 0,337$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, Pengaruh Lingkungan Kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada Kompetensi SDM pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Kompetensi SDM (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,748 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = R^2 0,560 x 100% = 56%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 56%, dan sisanya 44% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 3,140 > t tabel 1,679. Koefisien determinasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah 17,6%. Persamaan regresi Kompetensi SDM Kinerja Pegawai sebesar $Y = 26,875 + 0,381X_1$, artinya di setiap variabel Kompetensi SDM meningkat 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat mencapai 0,381

poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi SDM juga berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 17,6% dan sisanya sebesar 82,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Sesuai dengan pendapat (Sudarmanto: 2015: 54) Bahwa kompetensi SDM adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $5,799 > t$ tabel 1,679. Koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 42,2%. Persamaan regresi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar $Y = 14,756 + 0,651X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Kompetensi SDM akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat mencetak 0,651 point. Hal tersebut menjadikan Kompetensi SDM berpengaruh pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat menyumbang 42,2% sisanya sebesar 57,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sejalan dengan pendapat (Herlina, 2020: 67) bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Hasil uji hipotesis simultan Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F. F hitung sebesar 28,591 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,209. Koefisien determinasi Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56%, dan sisanya 44% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Berdasarkan penelitian, hasil pengaruh variabel X_1 ; X_2 terhadap Y, ternyata variabel yang sangat berpengaruh dari kedua variabel bebas adalah variabel Lingkungan Kerja (X_2) yaitu sebesar 42,2% dibandingkan variabel kompetensi SDM (X_1) sebesar 17,6%, sedangkan kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif sebesar 56% terhadap variabel pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 3,140 > t tabel 1,679. Koefisien determinasi kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah 17,6%. Persamaan regresi Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai sebesar $Y = 26,875 + 0,381X_1$, artinya di setiap variabel Kompetensi SDM meningkat 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat mencapai 0,381 poin. Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar $Y = 14,756 + 0,651X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Kompetensi SDM akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat mencetak 0,651 point. Hasil uji hipotesis simultan Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F. F hitung sebesar 28,591 jauh lebih besar dari

nilai F tabel sebesar 3,209. Koefisien determinasi Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56%, dan sisanya 44% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S., Ruky. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ambar T., Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2010. *Perilaku Keorganisasian, Cetakan Ketiga*. Jogyakarta : BPFE.
- Herlina, V. (2020, Juni 30). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*. Diakses pada 23 Juni 2022 melalui <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kelly (2021, Juni 5). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di City Central Hotel Kota Batam. *UPB Repository*. Diakses pada 28 Juni 2022 melalui <http://repository.upbatam.ac.id/907/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>.
- Knoers, A, M, P. dan Hadinoto, S, R. 2014. *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta : Gajah Masa University Press.

- Manullang. 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Dua*. Jakarta : Salemba Empat.
- Octaviani Sitinjak, Fransiska. (2021, November 20). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis - Imperium Publishing*. Diakses pada 20 Juni 2022 melalui <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JRMB/article/download/445/267>.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 21*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahmisyari (2017, Oktober). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Forum Manajemen Indonesia*. Diakses pada 2 Juli 2022 melalui <https://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/download/139/137>.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Edisi Tiga*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Uyanto, S, Stainlaus. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.