

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS IV BIMA**

Yohanes Durman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yohanesdurman.stiebima20@gmail.com

Muh Badar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
muhammadbadarbedo@gmail.com

Firmansyah Kusumayadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
firmansyah90.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of the Work Environment on Employee Work Performance at the Port Master's Office and Class IV Bima Port Authority. The approach used in the study is an associative approach. The population in the study amounted to 40 people with a sample of 30 people. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature studies. The data analysis technique used was simple linear regression analysis, processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results of the study showed that the Work Environment had a significant effect on Employee Work Performance at the Port Master's Office and Class IV Bima Port Authority.

Keywords: *Work Environment, Work Performance, Port Master's and Class IV Bima Port Authority*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 40 orang dengan sampel sejumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut agar organisasi mendapat pegawai yang memiliki kualitas dan produktif dalam organisasi tersebut. Selain itu organisasi atau perusahaan juga harus menyediakan bagian khusus yang berhubungan dengan pegawai, bagian tersebut disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Banyak pegawai di organisasi memiliki kepribadian, nilai-nilai, kebutuhan, harapan, pemikiran serta perilaku berbeda. Perbedaan yang timbul dari setiap masing-masing individu tersebut menuntut agar setiap pemimpin atau manajer dapat mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, menyalurkan setiap perbedaan yang ada agar dapat menjadi suatu sumber kekuatan mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks untuk mencapai prestasi kerja, pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan oleh pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuatu dengan perannya dalam instansi. Menurut Sutrisno (2016) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi pada perannya dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2009). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kantor perlu

mendapatkan perhatian baik dari dari pimpinan maupun pegawai sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk keruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Menurut Devika (2019) lingkungan kerja fisik adalah suatu yang berada di sekitar para pekerja seperti meliputi warna, cahaya, udara, serta suara yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Menurut George (dalam Hasibuan 2017) mengemukakan bahwa pegawai memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja. Sehingga lingkungan kerja dapat di ketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan hasil observasi terkait lingkungan kerja fisik lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya menimbulkan kebisingan, selain itu tata penerangan cahaya yang kurang bagus karna pencahayaan yang kurang. Sedangkan semangat kerja kurangnya arahan dari pimpinan membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja, kurang harmonisnya hubungan sesama rekan kerja sehingga mengurangi semangat dalam bekerja. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan prestasi karyawan Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima mengalami beberapa kendala diantaranya karyawan datang terlambat, istirahat lebih awal, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun yang disebabkan tidak disiplin dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima dapat mendukung kesuksesan perusahaan secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi dalam suatu perusahaan sehingga penelitian ini nantinya diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

TELAAH LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Menurut Sedarmayanti (dalam Rislayah 2024) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Lestario (2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Jenis Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Menurut Sedarmayanti (2011) ada beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik yaitu: (1) Pewarnaan, Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut. (2) Penerangan, Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang penerangan yang penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat meunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat menunjang berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. (3) Udara, Di dalam ruangan kerja karyawan membutuhkan udara yang cukup dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

(4). Suara bising, kebisingan dapat sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Oleh karena itu perusahaan perlu menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak memperkecil suara bising tersebut. (5). Ruang Gerak, karyawan yang bekerja pada suatu organisasi hendaknya mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Hal ini disebabkan karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan maksimal jika tempat mereka bekerja tidak memberikan kenyamanan. Oleh karena itu diperlukan perencanaan dalam mengatur letak ruang kerja. (6). Keamanan, rasa aman bagi karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika tempat kerja tidak memberikan keamanan bagi karyawan, karyawan akan menjadi gelisah, tidak dapat berkonsentrasi dengan pekerjaan serta semangat kerja karyawan menjadi menurun. (7). Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitar yang sehat. Lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun bawahan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedamayanti, 2011). Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan baik maka membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan: (a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. (b) Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan, keyakinan,

perhatian serta menghargai mereka. (c) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada (d). Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan seperti (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat beerja dan meningkatkan prestasi karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang baik akan tercipta kinerja karyawan yang lebih optimal.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rislayah (2024) indikator lingkungan kerja terdiri atas:

- a. Penerangan, berjalannya suatu organisasi tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang konddisi kerja
- b. Ruang gerak, posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya
- c. Hubungan kerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas yang di embanya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang menentukan perkembangan karirnya dimasa yang akan datang Noor (2017). Prestasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, integritas, dan waktu. Berdasarkan uraian di atas, memahami kinerja pegawai dapat digunakan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh, menentukan waktu dan pengalaman, serta menciptakan hal-hal positif yang menentukan pengembangan profesional di masa depan, yang ternyata merupakan kemampuan manusia. Faktor- Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

pegawai adalah motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, tingkat penghasilan, teknologi, disiplin kerja serta lingkungan kerja (Anoraga,2009) Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah: (1) Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas (2). *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas (3). *Role/ Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam dunia organisasi, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dan menyebabkan kerugian. Adapun beberapa indikator prestasi kerja menurut Hasibuan (dalam Mahfudoh 2018):

- a. Hasil kerja :tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.
- b. Pengetahuan Pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja
- c. Inisiatif : tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah.
- d. Kecekatan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dan skala Likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima yang berjumlah 40 pegawai. Dan sampel

yang di gunakan seluruh Pegawai berjumlah 30 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*. adapun metode analisis yang dipakai dengan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan regresi sebagai beriku:

$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a= Konstanta

b= Koefisien regresi

X₁ = Disiplin kerja

Pendekatan Uji F ini akan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Perhitungan ini dapat dilihat dan dipahami melalui perbandingan F hitung dan F tabel. Untuk mendapatkan batasan yang jelas, maka dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansinya sebesar 5%. Ukuran Signifikansi F Nilai signifikansi dari suatu variabel dapat diketahui jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka variabel ini dinyatakan tidak memiliki tingkat signifikan. Hal ini berarti variabel ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel lain. Sebaliknya apabila signifikansi F nya lebih besar dari 0,05 maka variabel dapat dinyatakan signifikan, artinya variabel itu dapat digunakan untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel lain, sedangkan dalam uji-t untuk membedakan dua buah mean harus dihitung standar *error* dari beda. Besarnya level significance dalam uji-t ini juga ditentukan semisal sebesar 0,05. Dan lebih lanjut untuk mengetahui hasil uji-t yang telah diolah, juga harus mencari nilai t pada tabel dengan mengetahui besarnya df (*degree of freedom* = (n₁+n₂)-2). Maka dapat diartikan, jika nilai t uji hitung lebih besar dari nilai t tabel maka hipotesa ditolak, tetapi sebaliknya jika nilai t hitung hasilnya lebih kecil atau sama dengan nilai t tabel, maka hipotesa tersebut dapat diterima. Berbagai perhitungan uji dengan cara analisis regresi, uji F, Uji t dan koefisien determinasi akan menggunakan bantuan dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,600	3,182		1,446	,159
Lingkungan Kerja	,859	,090	,875	9,543	,000

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja

Sumber Data Primer Diolah 2024

Dari hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4,600 + 0,859 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai kostanta sebesar 4,600 dapat di artikan apabila variabel Lingkungan Kerja di anggap nol, maka Prestasi Kerja akan sebesar 4,600
- b. Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,859, artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Prestasi Kerja sebesar 0,859 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan menurunkan Prestasi Kerja sebesar 0,859 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,756	2,297

a. Predictors: (*Constant*), Lingkungan Kerja
Sumber Data Primer Diolah 2024

Nilai koefien korelasi yaitu sebesar 0,875 artinya tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima **Sangat kuat** sebesar 0,875.

Koefisien Determinan

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,875 ^a	,765	,756	2,297

a. Predictors: (*Constant*), Lingkungan Kerja

Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,765 atau 76,5 %. Artinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima sebesar 76,5 % sedangkan sisanya 23,5% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	4,600	3,182		1,446	,159
	Lingkungan Kerja	,859	,090	,875	9,543	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Diolah 20224

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja di Peroleh Nilai t hitung sebesar 9,543 dengan nilai t tabel sebesar 1,703 (9,543 > 1,703) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) artinya ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja pegawai Pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima. Berdasarkan hasil

wawancara menurut beberapa pegawai Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai. Hasil Ini sejalan dengan penelitian Lestario (2022) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai. Dan di perkuat dari hasil penelitian Dewi (2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin Bagus Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima. Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima perlu memperhatikan Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja yang nyaman dapat menjamin pegawai bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan Prestasi Kerjanya, dengan menambah jumlah dan kualitas peralatan yang di gunakan sesuai kebutuhan. Perasaan senang yang di tunjukan pegawai dan kecocokan pegawai dengan peraturan Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bima mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman. Disarankan pula untuk penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain yang belum masuk dalam model, karena dalam penelitian ini masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, K. T. S., & Mulyani, M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing, Vol 9 No.1*
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lestario, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abs Raya Rubber Works. *Jurnal*

- Noor, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma (JP) Vol 2 No.3*
- Mahfudoh. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Krakatau Bandar Samudera Banten. *MANNERS. Vol 1, No 1.*
- Putri, N. K., Septianti, D., & Azzahra, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Vol 6 No.5.*
- Riskiyah, M., Damayanti, R., & Kurbani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol 10 No.3.*
- Rivai, V (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.