

Faktor Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh

Roki Febrian¹, Rifma²

¹²Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
email: febrianroki99@gmail.com, rifmar34@gmail.com

Abstrak

Faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan, mempengaruhi kinerja pegawai. Masing-masing faktor mempunyai pengaruhnya masing-masing pada setiap karyawan dan pada setiap organisasi masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda karena tergantung pada keadaan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai yang menunaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Tujuan penelitian ini yaitu Faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, dengan demikian jumlah sampel di dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah *persentase*. Hasil penelitian diperoleh bahwa; (1) Faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh berada pada kategori baik sekali dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 85%, (2) Faktor kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh berada pada kategori baik sekali dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,63%

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepemimpinan*

Abstract

Work environment and leadership factors affect employee performance. Each factor has its own influence on each employee, and in each organization each of these factors has a different effect, because it depends on the circumstances of the organization. Employee performance improvement is inseparable from every employee, to carry out his duties and functions as state servants in achieving organizational or agency goals according to the vision and mission that has been set. The purpose of this study is that the work environment factors affect the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration Payakumbuh. This

type of research is quantitative by using descriptive method. The population in this study amounted to 30 people. The sampling technique used was total sampling, thus the number of samples in this study amounted to 30 employees at the Payakumbuh City Population and Civil Registration Office. The data analysis technique used is the percentage. The results obtained that; (1) Work environment factors affect employee performance at the Population and Civil Registration Office of Payakumbuh City are in the very good category with a respondent achievement level (TCR) of 85%, (2) Leadership factors affect employee performance at the Payakumbuh City Population and Civil Registration Service are in the very good category with a respondent's achievement level (TCR) of 84.63%

Keywords: *Work Environment, Leadership*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab negara dan diselenggarakan oleh lembaga negara di pusat, daerah, dan BUMN. Pelayanan publik berupa pelayanan dan jasa barang publik. Saat ini, masyarakat semakin terbuka terhadap kritik terhadap pelayanan publik. Oleh karena itu, isi manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi jasa untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen merupakan suatu proses untuk membuat aktivitas terselenggara secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam mengelola suatu organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan memahami bahwa karyawan merupakan investasi yang sangat berharga. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur personalia. Tugas manajemen personalia adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik sedemikian rupa sehingga diperoleh karyawan yang puas.

Saat ini, tidak mudah untuk mencari dan merekrut tenaga kerja yang baik, terutama dalam hal mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu, departemen/lembaga harus memprioritaskan karyawan yang berkualitas dan maju untuk melatih, memotivasi dan mengembangkannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat untuk mengukur efektivitas lembaga adalah hasil kerja pegawai. Priyono, (2010:185), menjelaskan bahwa, kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Kinerja juga dianggap sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Jadi kinerja dapat dilihat dari hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standart mutu, dengan demikian apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang

telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk.

Departemen/lembaga memiliki harapan yang tinggi terhadap pegawainya atas kinerja yang baik untuk mencapai tujuan departemen/lembaga baik dari segi tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Hal ini juga diharapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Payakumbuh. Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Payakumbuh diharapkan berada pada kategori baik, baik dari kategori sikap, organisasi pelayanan, integrasi, komitmen, disiplin, dan kerja sama, karena dengan kinerja tersebut maka organisasi yang dibangun akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan yaitu memiliki tingkat kualitas yang tinggi dari segi pelayanan maupun pengorganisasian.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Payakumbuh masih terbilang rendah. Hal ini saat magang selama delapan minggu atau 296 jam kerja pada tanggal 12 Oktober sampai 4 Desember 2020. Dimana data nilai kinerja yang ditampilkan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Payakumbuh, rata-rata penilaian sikap 76%, orientasi pelayanan dengan rata-rata 79%, integrasi dengan rata-rata 80%, komitmen dengan rata-rata 77%, disiplin dengan rata-rata 79%, kerja sama dengan rata-rata 81%, dan kepemimpinan dengan rata-rata 25%. Artinya dengan data tersebut bahwa kinerja pegawai masih belum begitu baik. Selain itu juga didukung dengan data seperti selain itu penelitian yang dilakukan oleh Purnamawati, E. (2012), juga menunjukkan fakta bahwa, Masyarakat tidak mempercayai pelayanan kependudukan dan pendaftaran penduduk karena birokrasi dan reputasi pelayanan yang buruk. Keluhan masyarakat antara lain parkir yang tidak memadai, jumlah loket yang tidak mencukupi, serta jam buka dan tutup kantor. Biro Sensus merasa masyarakat membutuhkannya, sehingga pelayanannya kurang baik dan kurang mementingkan kepuasan masyarakat.

Jadi, salah satu faktor organisasi yang harus diperhatikan manajemen adalah kinerja karyawan. Penyelesaian (completion) adalah hasil dari melakukan pekerjaan atau pekerjaan. Aktivitas memiliki arti yang lebih luas, yang diungkapkan tidak hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga sebagai cara proses kerja. Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai dengan bekerja. Efisiensi adalah apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi finansial (Wibowo, 2011: 2).

Kinerja pegawai secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawer dan Potter lebih jelas dalam Sutrisno (2011: 150) dan berpendapat bahwa prestasi kerja adalah: "*Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya". Sejauh mana seseorang mampu melakukan tugas pekerjaannya disebut tingkat kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu hasil yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor

kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan manajemen yang sangat penting, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kerja para staf. (Ma'arif, M. S., Sukmawati, A., & Damayanthi, D. 2013).

Kinerja pegawai kemungkinan besar dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor pegawai itu sendiri, manajemen, kelompok atau rekan kerja, sistem yang terbentuk di dalam organisasi, dan situasi atau situasi saat ini. Masing-masing faktor mempunyai pengaruhnya masing-masing pada setiap karyawan dan pada setiap organisasi masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda karena tergantung pada keadaan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai yang menunaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga (Patiran, A. 2010; Diniaty, D., & Fairus, M. 2014). Melihat kenyataan yang sudah ada penulis mencoba untuk mencari sebuah jawaban dari permasalahan yang berkaitan dengan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Payakumbuh.

METODE

Desain penelitian ini bersifat *survey* dengan menggunakan metode deskriptif. Arikunto (2010:234) mengemukakan bahwa: "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang tidak bermaksud untuk menguji hipotesis, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan". Metode ini melukiskan data yang ada di lapangan untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Payakumbuh. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *total Sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket pada model skala *Likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban untuk menyertakan jawaban dari pertanyaan yang diberikan yaitu Sangat Tinggi (ST), Tinggi (T), Sedang (S), Kurang (K), Sangat Kurang (SK), yang setiap alternatif jawaban diberikan bobot 5,4,3,2,1. Angket dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 28.0. Uji validitas penelitian menggunakan *product moment* dengan tingkat kesalahan 10% (0,361). Angket dinyatakan valid dengan rho hitung 0.735 dan reliabel dengan r hitung 0.955 besar dari rho tabel 0,60. Alasan angket dijadikan sebagai instrumen penelitian yaitu sampel yang digunakan dalam skala yang cukup besar dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Dalam penelitian ini, rumus rata-rata (mean) digunakan untuk memperoleh hasil pengolahan data penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel dalam analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi hasil pengolahan data faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5. Skor rata-rata dan TCR dari faktor lingkungan kerja yaitu 4,25 dan (85%) berada pada kategori sangat tinggi. Dan semua item berada pada kategori baik sekali.

Tabel 1. Deskripsi Faktor Lingkungan Kerja

Pernyataan	Mean	TCR	Kriteria
Saya nyaman bekerja ditempat sekarang	4,43	88,67	Sangat Tinggi
Kebersihan ruangan tempat saya berklerja selalu terjaga	3,83	76,67	Sangat Tinggi
Saya memiliki alat pembantu kerja yang sesuai seperti cahaya terang	4,17	83,33	Sangat Tinggi
Saya memiliki ketenbangan dalam bekerja karena saya memiliki peralatan pendukung kerja yang cukup (AC, kipas angin, dll.)	4,20	84,00	Sangat Tinggi
Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan-rekan saya	4,47	89,33	Sangat Tinggi
Saya memiliki hubungan yang baik dengan manajemen	4,40	88,00	Sangat Tinggi
Rata-rata	4,25	85	Sangat Tinggi

Deskripsi hasil pengolahan data faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1. Skor rata-tata dan TCR dari faktor kepemimpinan yaitu 4,23 dan (84,63%) berada pada kategori sangat tinggi. Dan semua item berada pada kategori baik sekali.

Tabel 2. Deskripsi Faktor Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja

Pernyataan	Mean	TCR	Kriteria
Manajer menawarkan semua karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pemilihan level kepegawaian sesuai dengan potensi kepegawaian.	4,00	80,00	Sangat Tinggi
Manajer tidak membeda-bedakan karyawan saat memberikan tugas.	4,17	83,33	Sangat Tinggi
Manajer memberikan contoh yang baik dan berbagi pengalaman kerja	4,27	85,33	Sangat Tinggi
Manajer mendorong karyawan dalam bentuk apapun	4,30	86,00	Sangat Tinggi
Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja	4,20	84,00	Sangat Tinggi
Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.	4,10	82,00	Sangat Tinggi
Kepemimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.	4,23	84,67	Sangat Tinggi
Manajer memberi semua karyawan informasi lengkap tentang instruksi kinerja kerja yang sesuai.	4,27	85,33	Sangat Tinggi
Manajer berusaha mencari solusi alternatif	4,20	84,00	Sangat Tinggi

Pernyataan	Mean	TCR	Kriteria
ketika terjadi perselisihan di kantor.			
Manajer bertanggung jawab atas biaya kegiatan inti perusahaan. Pengemudi sangat baik dan efisien.	4,23	84,67	Sangat Tinggi
Manajer berbicara dengan bahasa yang sopan kepada karyawannya	4,23	84,67	Sangat Tinggi
Manajer memuji karyawan atas kinerja yang baik	4,17	83,33	Sangat Tinggi
Manajer menegur karyawan yang melakukan kesalahan, jika tidak di depan rekan kerjanya	4,47	89,33	Sangat Tinggi
Manajer memberi semua karyawan informasi lengkap tentang instruksi kinerja kerja yang sesuai.	4,43	88,67	Sangat Tinggi
Manajer berusaha mencari solusi alternatif ketika terjadi perselisihan di kantor.	4,27	85,33	Sangat Tinggi
Manajer bertanggung jawab atas biaya kegiatan inti perusahaan. Pengemudi sangat baik dan efisien.	4,17	83,33	Sangat Tinggi
Rata-rata	4,23	84,63	Sangat Tinggi

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan, ditemukan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik terlihat dari fisik maupun non fisik, yang menjadi faktor penentu kinerja pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang mencakup beberapa faktor berdampak pada cara pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan tempat kerja yang nyaman dan inklusif akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja organisasi (Nanzushi, 2015).

Faktor lingkungan kerja adalah: kebisingan, pencahayaan tempat kerja, kelembaban dan suhu, kebutuhan pelayanan karyawan, penggunaan cat, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah : Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik pekerjaan dan peralatan, Stres psikis, Kebiasaan kerja dan Stres fisik. Faktor lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja antara lain pengecatan, kebersihan, ventilasi, pencahayaan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan. Faktor non keuangan adalah lingkungan kerja, job description, manajemen dan alat kerja (Sofyan, 2013).

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari tugas karyawan. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Rahmawanti, 2014).

Penelitian lain juga menemukan hasil yang serupa yaitu Cintia, E. dan Gilang, A. (2016), yang menunjukkan bahwa bantuan pekerjaan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja fisik sebagai dimensi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sudaryo, Y., Aribowo, A. dan Sofiati, N.A. (2018), lingkungan kerja dan kinerja berpengaruh positif, dan motivasi kerja memediasi hubungan keduanya. Penelitian sebelumnya oleh Noriangono, Y. C., Hamid, D. dan Ruhana, I. (201) menguji lingkungan kerja. Dengan kata lain, penelitiannya menemukan dua unsur utama di tempat kerja, yaitu lingkungan kerja dan prestasi kerja, yang memiliki hubungan dan dampak positif.

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan, ditemukan faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik, memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019), menyatakan bahwa manajemen adalah proses memotivasi semua karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara memanggil karyawan untuk melakukan hal yang benar, berkomitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Jamaludin, A. 2017) juga dikemukakan oleh Nasution, L. dan Ichsan, R. N. (2021) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berusaha mempengaruhi banyak yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuannya, kemampuan untuk menciptakan kepercayaan dan dukungan di antara bawahan sehingga tujuan organisasi tercapai. (Aisah, S. N. 2020).

Penelitian ini juga didukung atau dikonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Khairizah, A. (2015) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian Efendi, R. 2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, mempengaruhi orang melalui instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau bereaksi dan membawa perubahan positif, suatu kekuatan dinamis yang penting.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa: (1) Faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh berada pada kategori baik dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 53,33%, (2) Faktor kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh berada pada kategori baik sekali dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 60%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Ma'arif, M. S., Sukmawati, A., & Damayanthi, D. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 241-249.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nanzushi, C. (2015). The effect of workplace environment on employee performance in the mobile telecommunication firms in nairobi city county. *University of Nairobi*.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320.
- Norianggono, Y. C., 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).
- Patiran, A. (2010). Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(2).
- Priyono, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Purnamawati, E. (2012). Analisis Kualitas Layanan dengan Metode Servqual dan AHP di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Surabaya. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 3(1).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2)
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1)
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Suharsimi Arikunto, (2010). *Manajemen Penulisan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.