

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, SISTEM INFORMASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEPEGAWAIAN

Sang Made Ari Jayadiputra¹, Komang Krisna Heryanda², Trianasari³
¹²³Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

sangmadeari1985@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²,
nanatrianasari01@undiksha.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja-non-fisik, dan sistem informasi terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif, di mana responden diberikan kuesioner sebagai bagian dari prosedur pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah Pengelola Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sehingga semua populasi sebanyak 71 orang dipergunakan sebagai sampel. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu (1) Kompetensi secara signifikan dan positif berdampak pada kinerja; (2) lingkungan kerja non-fisik secara signifikan positif mempengaruhi kinerja Pengelola Kepegawaian, (3) sistem informasi positif signifikan mempengaruhi kinerja Pengelola Kepegawaian, dan (4) kompetensi, lingkungan kerja non-fisik, dan sistem informasi berdampak secara bersamaan terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja non fisik, sistem informasi berpengaruh positif sig. kinerja pengelola kepegawaian secara parsial maupun bersama – sama.

Kata Kunci; **Kompetensi, Lingkungan Kerja Non-fisik, Sistem Informasi, Kinerja**

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how information systems, non-physical work environments, and competency affect personnel managers' performance in the Buleleng Regency Government. In order to collect data for this study, a questionnaire is sent to respondents using a quantitative descriptive methodology. Personnel managers working for the Buleleng Regency Government make up the research's population, and the saturated sampling method is used in the sample process. As a result, the full 71-person population served as the sample. According to the research findings, competence significantly and favorably affects performance; (2) the non-physical work environment significantly and favorably influences personnel managers' performance; (3) the information system significantly and favorably influences personnel managers' performance; and (4) Information systems, competencies, and non-physical work environments all affect personnel managers' performance at the same time. The findings of the study support the hypothesis that, either separately or in combination, competence, information systems, and non-physical work environments improve the significant performance of human management.

Keywords: Competence, Non-physical Work Environment, Information Systems, Performance

Sang Made Ari Jayadiputra, Cs: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Page. 213

PENDAHULUAN

Salah satu aspek kinerja pegawai menyangkut tata kelola kepegawaian adalah baiknya kualitas pelayanan kepada ASN, seperti kenaikan pangkat, mutasi jabatan, pensiun, penghargaan dan sebagainya. Baik buruknya kinerja pelayanan tersebut memiliki dampak terhadap kualitas pelayanan kepada publik. Hal ini terjadi karena jenjang karir, kepangkatan, mutasi kepegawaian, dan sebagainya berimplikasi terhadap besaran penghasilan yang akan diterima oleh ASN. Berdasarkan data profil ASN Kabupaten Buleleng keadaan Januari 2023 diketahui bahwa jumlah ASN Kabupaten Buleleng sebanyak 8.276 orang yang terdiri atas 6.691 orang PNS dan 1.585 orang PPPK. Banyaknya jumlah ASN tersebut tentunya membutuhkan tata kelola kepegawaian yang akurat, terintegrasi, berkesinambungan, dan berbasis teknologi informasi. Pemerintah Kabupaten Buleleng telah menerapkan sistem informasi kepegawaian dalam rangka pengelolaan kepegawaian berbasis *paperless*, sehingga menjadi paradigma baru pelayanan kepegawaian dan pengukuran kinerja Pengelola Kepegawaian.

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai standar dan target yang disepakati pada perjanjian kinerja. Di samping itu, pencapaian atas tugas yang dibebankan dalam bentuk hasil kerja karyawan untuk mencapai target kerja juga didefinisikan sebagai kinerja (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan prestasi secara individu maupun organisasi berdasarkan beban tugas yang sejalan dengan tujuan unit kerja (Yuniarti et al., 2021). Adapun aspek yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai, meliputi kompetensi, struktur kerja, *personality*, motivasi, minat, sistem informasi, dan sebagainya (Juniarti & Putri, 2021). Kompetensi memiliki pengaruh erat dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kompetensi pegawai yang tinggi, maka kinerja dapat tercapai secara maksimal (Bukhari & Effendi Pasaribu, 2019). Kompetensi juga didefinisikan sebagai suatu kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai menyangkut pekerjaannya. Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah aspek non fisik di tempat kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, budaya organisasi, kerja sama, dan dinamika antara atasan dan bawahan. Lingkungan non fisik tersebut dapat berupa setiap hubungan yang baik, suasana nyaman, dan harmonis (Khaeruman, 2021).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi penggunaan sistem informasi yang bertujuan meningkatkan efisiensi operasional, meminimalkan kesalahan administratif, dan mengelola informasi secara efektif. Contoh bagaimana sistem informasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana sistem informasi mempengaruhi layanan dan operasi organisasi secara positif (Deni et al., 2020).

Sang Made Ari Jayadiputra, Cs: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Page. 214

Buruknya kinerja Pengelola Kepegawaian dapat membawa pengaruh terhadap terhambatnya proses kenaikan pangkat ASN. Berdasarkan usulan kenaikan pangkat pada sistem informasi kepegawaian periode April 2022 dan April 2023 dapat dicermati buruknya kinerja pengelola kepegawaian menyangkut usul kenaikan pangkat yang diajukan. Identifikasi usulan kenaikan pangkat periode April 2022 diketahui jumlah usulan sebanyak 618 usulan, hanya 29 usulan (5%) statusnya Memenuhi Syarat (MS) dan sisanya sebanyak 589 usulan (95%) statusnya Berkas Tidak Lengkap (BTL). Periode April 2023 terdapat 395 usulan, sebanyak 49 usulan (12%) statusnya Memenuhi Syarat (MS), sedangkan sebanyak 21 usulan (5%) statusnya Tidak Memenuhi Syarat (TMS), dan sebanyak 325 usulan (82%) statusnya Berkas Tidak Lengkap (BTL).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui pengisian kuisioner, di mana *item* jawaban dinilai dalam skala *likert*. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang tersusun sistematis dari pada elemen - elemen untuk menemukan hubungan – hubungan yang berlandaskan pada filsafat positivistik melalui analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian yang bertujuan menguji hipotesis. Sampel yang dipergunakan merupakan seluruh anggota populasi sebanyak 71 Pengelola Kepegawaian, di mana jumlah sampel mengacu pada ukuran sampel yang layak antara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono, 2013). Teknik *sampling* yang dipergunakan adalah Teknik Sampling Jenuh. Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis data untuk mengungkap bahwa faktor-faktor independen (kompetensi, lingkungan kerja non-fisik, dan sistem informasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja Pengelola Kepegawaian). Pengambilan data penelitian dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng pada bulan November dan Desember 2023.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas terhadap seluruh pernyataan variabel independen dinyatakan valid, di mana seluruh item pernyataan nilai koefisien korelasi $> 0,3$.

Tabel 1. Data Uji Validitas

Var	Corrected Item-Total Correlation	Var	Corrected Item-Total Correlation	Var	Corrected Item-Total Correlation	Var	Corrected Item-Total Correlation
Y.1	,698	X1.1	,632	X2.1	,548	X3.1	,471
Y.2	,602	X1.2	,568	X2.2	,474	X3.2	,662
Y.3	,693	X1.3	,560	X2.3	,617	X3.3	,753

Sang Made Ari Jayadiputra, Cs: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Page. 215

Y.4	,634	X1.4	,588	X2.4	,656	X3.4	,745
Y.5	,471						

Pengujian reliabilitas menggunakan analisis *Cronbach Alpha* (α) menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel (*Cronbach Alpha* (α) > 0,60).

Tabel 2. Data Uji Reliabilitas

No	Item	α	Keputusan
1	Y (Kinerja)	0,823	Reliabel
2	X1 (Kompetensi)	0,780	
3	X2 (Lingkungan Kerja Non-fisik)	0,769	
4	X3 (Sistem Informasi)	0,828	

Sebelum persamaan regresi linear berganda dipergunakan, dilakukan uji asumsi klasik melalui aplikasi SPSS. Hasil uji normalitas menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov Z, di mana *sig/asymptotic significance* 0,371 > 0,05, di mana data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas Data

No	Analisis Statistik	Nilai	Keputusan
1	Kolmogorov-Smirnov Z	0,916	Sah Digunakan
2	Asy. Sig. (2-tailed)	0,371	

Uji Multikolonieritas diperoleh hasil perhitungan, yaitu nilai toleransi seluruhnya > 0,10 dan uji VIF < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. Pengujian Multikolinearitas

No	Var.	Tol.	VIF	Keputusan
1	X1 (Kompetensi)	0,337	2,971	Sah Digunakan
2	X2 (Lingkungan Kerja Non-fisik)	0,419	2,388	
3	X3 (Sistem Informasi)	0,337	2,963	

Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan uji *gletser*, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen nilai signifikansi antara variabel bebas > 0,05, sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Data Uji Heteroskedastisitas

No	Var.	Sig.	Ketentuan	Result
1	X1 (Kompetensi)	0,270	> 0,05	Sah Digunakan

2	X2 (Lingkungan Kerja Non-fisik)	0,325	>0,05
3	X3 (Sistem Informasi)	0,271	>0,05

Sejauh mana pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan sistem informasi terhadap kinerja Manajer Personalia kemudian dipastikan dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS, sebagaimana persamaan berikut ini.

$$Y = 3,230 + 0,392X1 + 0,233X2 + 0,451X3$$

Persamaan regresi tersebut diinterpretasikan (1) Nilai konstanta bertanda positif sebesar 3,230 berarti apabila pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non-fisik, dan sistem informasi diabaikan, sehingga kinerja akan bernilai positif sebesar 3,230; (2) Koefisien regresi kompetensi (X1) bertanda positif sebesar 0,392 yang berarti Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,392 satuan jika kompetensi (X1) meningkat satu satuan; (3) Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X2) bertanda positif sebesar 0,233 yang berarti Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,233 satuan apabila lingkungan kerja non fisik (X2) bertambah satu satuan; dan (4) Koefisien regresi sistem informasi (0,451) menunjukkan Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,451 satuan jika sistem informasi (X3) ditambah satu satuan..

Hasil uji determinasi (R²), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t) diperoleh. sebagai berikut (1) Jika nilai t_{tabel} dibandingkan dengan hasil taksiran nilai t variabel independen adalah sebesar 1,671 dengan derajat kebebasan (df) sama dengan 68. Variabel X1 mempunyai nilai t_{hitung} 2,650 > t_{tabel} dan nilai Sig sebesar 0,010 < 0,05 artinya berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Demikian pula variabel X2 mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,154 > t_{tabel} dan nilai Sig sebesar 0,035 < 0,05 artinya berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.; dan (3) Variabel X3 = 3,384 > t_{tabel} dan nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan variabel X3 mempengaruhi variabel Y secara parsial, sehingga dinyatakan hipotesis H1, H2, H3 diterima.

Tabel 6. Uji Parsial/Uji-t

No	Variabel	t	Sig.
1	X1 (Kompetensi)	2,650	0,010
2	X2 (Lingkungan Kerja Non-fisik)	2,154	0,035
3	X3 (Sistem Informasi)	3,384	0,001

Dengan menggunakan uji F untuk menilai hipotesis keempat, kita dapat memastikan bagaimana kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja

non-fisik, dan gabungan sistem informasi. Nilai Ftabel perhitungannya sebesar 2,76.

Tabel 7. Uji Simultan/Uji F

No	Keterangan	F	Sig.
1	Uji Simultan/Uji F	52,412	0,000

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan sig oleh sistem informasi, lingkungan kerja non fisik, dan kompetensi secara bersamaan, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $52,412 > 2,76$.

Nilai Adjusted R-square (0,688 atau 68,8%) diperoleh dari temuan uji determinasi (R²). Hal ini menunjukkan bahwa 68,8% kinerja pegawai dikendalikan oleh karakteristik kompetensi, lingkungan kerja non fisik, dan sistem informasi, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R ²	Adjusted R ²
1	,837 ^a	,701	,688

Konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan kompetensi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja, maka variabel kompetensi meningkatkan kinerja secara signifikan. (Bukhari & Effendi Pasaribu, 2019). Hal ini menunjukkan bagaimana peningkatan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan minat karyawan akan meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan aktualisasi pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun minat pegawai (Syahputra & Tanjung, 2020). Pengetahuan merupakan informasi yang melekat pada individu seseorang untuk dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengetahuan diperoleh melalui berbagai proses, seperti pendidikan formal (sekolah dan universitas). Data jenjang pendidikan Pengelola Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng minimal jenjangnya SMA/SMK sebanyak 25%, sisanya sebanyak 75% jenjang Diploma/Sarjana/Magister. Sedangkan menyangkut aspek keterampilan Pengelola Kepegawaian telah memiliki pengalaman dalam mengelola kepegawaian minimal 1 tahun dan telah diberikan pelatihan teknis kepegawaian. Pramularso (2018) mengemukakan bahwa sikap juga merupakan indikator utama kompetensi yang dideskripsikan sebagai pola tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain sikap, terdapat minat yang mempengaruhi kompetensi. Minat yang kuat dapat meningkatkan motivasi secara individu untuk melaksanakan tugas.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja Pengelola Kepegawaian mempunyai hubungan yang positif dan signifikan seiring dengan membaiknya kondisi lingkungan kerja non fisik, maka kinerja kerja karyawan juga meningkat. (Prihastoto & Adi, 2016). Menurut penelitian lainnya, kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, yang dapat menumbuhkan pola pikir baik yang diperlukan untuk sukses (Marlius & Sholihat, 2022). Hubungan rekan sejawat merujuk pada interaksi dalam bentuk kolaborasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja atau lingkungan yang kondusif dan kekeluargaan diperlukan untuk meningkatkan pelayanan (Astuti & Bima, 2022). Tercapainya tujuan perusahaan akan meningkat dengan pengelolaan lingkungan kerja non fisik yang baik secara terus menerus (Supriadi & Anita, 2020). Adanya keramahan para pegawai, saling menghargai pendapat akan pemikiran karyawan yang baik dan memiliki kualitas dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal (Farida & Hartono, 2016). Lingkungan kerja non fisik yang diwujudkan sebagai suasana kerja yang nyaman, akrab, dan rasa kekeluargaan antar rekan kerja, atasan, dan bawahan sangat penting untuk terjalin dan dipertahankan dalam suatu organisasi (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Gambaran lain yang diamati adalah adanya situasi atasan memberikan ruang terhadap kehidupan pribadi. Atasan juga memberikan alternatif bahwa pekerjaan dapat diselesaikan kapanpun dan dimanapun dalam batas waktu yang diberikan. Di samping itu, atasan juga selalu memberikan solusi atas setiap permasalahan teknis kepegawaian maupun permasalahan antar pegawai, sehingga ini memunculkan rasa nyaman dan aman bagi semua pihak.

Penerapan sistem informasi dalam pengelolaan kepegawaian telah mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian, ini berarti bahwa sistem informasi tersebut memberikan manfaat dalam pengelolaan data, sehingga memudahkan dalam memberikan pelayanan yang maksimal (Deni et al., 2020); (Erpurini, 2019). Penelitian lain juga mengemukakan bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja, di mana semakin baik penggunaannya mampu meningkatkan kinerja pegawai (Tayabu et al., 2022). Penelitian yang lain juga bahwa sistem informasi membantu meningkatkan akuntabilitas, efektivitas yang berimplikasi pada meningkatkan kinerja individu maupun unit kerja dalam jangka panjang (Tariagan & Gultom, 2017).

Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten Buleleng dirancang berbasis *website* yang mudah dioperasikan oleh Pengelola Kepegawaian “kapanpun dan dimanapun”. Kemudahan fitur - fitur yang tersedia dibuat sedemikian rupa dan sederhana bagi pengguna, seperti penyediaan fitur Golongan, fitur Sasaran Kinerja

Pegawai, fitur SK CPNS/PNS, fitur Pendidikan, dan sebagainya. Fitur tersebut dirancang sesuai persyaratan layanan kepegawaian yang memudahkan Pengelola Kepegawaian memahami informasi pada sistem informasi.

Suatu lingkungan di mana kompetensi yang baik, lingkungan kerja non-fisik yang nyaman, dan sistem informasi yang efisien maka akan mendorong interaksi bermanfaat yang memungkinkan pegawai meningkatkan kinerja.. Oleh sebab itu, kinerja harus mendapat pengelolaan yang baik guna menciptakan produktivitas maupun efisiensi organisasi (Noorainy, 2017). Kombinasi kompetensi, lingkungan kerja non-fisik, dan sistem informasi menciptakan ekosistem untuk karyawan tumbuh dan berkembang, organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengelola dengan baik kompetensi, lingkungan kerja non-fisik, dan sistem informasi sebagai dari strategi pengembangan pegawai maupun organisasi.

SIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan (1) Kompetensi berpengaruh positif/sig terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian (2) Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif/sig terhadap kinerja Pengelola; (3) Sistem informasi berpengaruh positif sig. terhadap kinerja Pengelola Kepegawaian; dan (4) Kompetensi, lingkungan kerja non-fisik, dan sistem informasi berpengaruh secara bersama -sama terhadap kinerja.

Penulis memberikan saran kepada berbagai pihak, yaitu (1) Pemerintah Kabupaten Buleleng perlu melakukan pemetaan dan pengembangan kompetensi kompetensi Pengelola Kepegawaian. Pemetaan kompetensi bertujuan untuk mengukur dan memahami tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan minat Pengelola Kepegawaian; (2) Pimpinan atau semua pihak memiliki peran strategis untuk menciptakan suasana kondusif, aman, dan nyaman, seperti menciptakan budaya kerja yang menjunjung nilai – nilai dan perilaku, dan memberikan ruang keseimbangan antara urusan kedinasan dengan pribadi; (3) Pemerintah Kabupaten Buleleng agar melakukan penguatan dalam penerapan sistem informasi kepegawaian; dan (4) Penelitian ini mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 68,8%. Sehingga bagi peneliti berikutnya agar melakukan upaya komprehensif maupun pendekatan penelitian lain untuk menemukan kondisi aktual Pengelola Kepegawaian dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, S. S., & Bima, S. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Sang Made Ari Jayadiputra, Cs: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Page. 220

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Bukhari, D., & Effendi Pasaribu, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Deni, M., Tulip, A., Suroso, I., & Bangsawan, A. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. III,(2), 27–36. <http://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/view/57>
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi. Vol. 10, 86–101.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i1.51>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranstra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Penerbit CV. Pena Persada.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Penerbit CV. AA. Rizky.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- 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>
- Prihastoto, F. D., & Adi, A. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line International Malang. *Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7, No 2, 4.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Syahputra, M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3),
- Sang Made Ari Jayadiputra, Cs: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Page. 221

329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

- Tariagan, F. B., & Gultom, P. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo. *Ijer - Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 84–92. <https://doi.org/10.21009/ijer.04.02.09>
- Tayabu, P. S., Machmud, R., & Radji, D. L. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 1–8. <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/1575/>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Bahrin, M. F. & K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara., I. S. K. (2021). Konsep Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.