

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Penguasaanteknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Risdayanti Risdayanti¹, Nurdin Latif², Baharuddin Baharuddin³

STIMLPI Makassar, Program Studi Manajemen

Rsdaynt12@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the influence of the work environment and technological ability on employee performance at PT. Semen Tonasa Pangkep Regency. The method used in this research is a quantitative method with the number of respondents being 75 employees who were used as samples using a sampling technique, namely a saturated sample, where the data collection technique used a questionnaire. The analysis used in this research is a multiple linear regression test. Simultaneous test results of work environment variables and ability to master technology have a positive and significant effect on employee performance variables as proven based on simultaneous test results with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). Partial test results for work environment variables have a positive and significant influence on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). Partial test results for technology mastery ability variables have a positive and significant influence on employee performance with a significance value of $f < \alpha$ ($0.001 < 0.05$)*

Keywords: *Work Environment, ability to master technology, employee performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 75 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simulltan variabel lingkungan kerja dan kemampuan penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) Hasil pengujian secara parsial variabel kemampuan penguasaan teknologi perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,001 < 0,05$)

Kata kunci : Lingkungan Kerja, kemampuan penguasaan teknologi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah segala bentuk sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, termasuk karyawan, tenaga kerja, dan manajemen. SDM sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena mereka mempunyai peran yang krusial dalam keberhasilan tujuan dan strategi perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu adalah individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, keahlian, dan sikap positif sehingga memungkinkan mereka untuk memenuhi pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dengan memberikan karyawan dukungan dan sumber daya yang mereka diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Faktor-faktor seperti keamanan dan kesehatan kerja, kebersihan, dan kualitas udara dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Disisi lain, lingkungan kerja yang buruk seperti kebisingan, kekacauan, dan ketidaknyamanan fisik, dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif dan meningkatkan tingkat absensi. Selain itu, kemampuan penguasaan teknologi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemajuan teknologi telah mengubah cara kerja dan membuat karyawan harus memiliki kemampuan teknologi yang memadai untuk meningkatkan produktivitas. Kemampuan teknologi yang buruk dapat membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan membatasi kemampuan untuk bekerja dengan efektif. Kinerja karyawan merupakan bagian krusial dalam penentuan berhasilnya suatu perusahaan. Kinerja karyawan mencakup seluruh aktivitas dan tugas yang dijalankan oleh karyawan untuk memperoleh tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja karyawan berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja. Perusahaan memiliki kepentingan untuk memantau dan memajukan kinerja karyawan sehingga mampu memastikan bahwa karyawan bekerja dengan efisien dan efektif, dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan.

Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Apakah Kemampuan Penguasaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kemampuan Penguasaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pagkep.

LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang begitu penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia ialah menjadi hal utama yang menjadi alasan kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan menjadi alasan kegagalan dan keberhasilan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Menurut (Tufa, 2015) sumber daya manusia adalah merupakan individu yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi dan dianggap sebagai asset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sementara itu, (Syafrina, 2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi dan menjadi kunci perkembangan perusahaan. SDM berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sekumpulan kondisi dan hal berpengaruh terhadap pekerjaan dan interaksi sosial antara individu dalam organisasi. Ini termasuk faktor fisik, sosial, teknis, dan organisasi seperti desain kantor, kebijakan perusahaan, kultur organisasi, dan relasi antara kolaborator. Menurut (Oktaviani, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Sofyan, 2013) Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada dilingkungan karyawan dan bisa memberi dampak kepada mereka dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sedangkan menurut

(Lestary & Chaniago, 2018) Lingkungan kerja adalah tempat yang berisi beberapa kelompok dimana ada berbagai fasilitas yang dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pengertian Kemampuan Penguasaan Teknologi

Kemampuan penguasaan teknologi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan teknologi dan peralatannya secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah. Ini termasuk keterampilan dalam memahami, menggunakan, dan memperbaiki perangkat lunak dan perangkat keras, serta keterampilan dalam mempergunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam mempermudah pekerjaan dan membuat keputusan yang berkualitas. Kemampuan penguasaan teknologi juga melibatkan kemampuan untuk memahami bagaimana teknologi berfungsi dan berkembang, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi baru.

Pengertian kinerja

Menurut (Arifin & Rizaldy, 2023) kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang didapat dari proses kerja yang diperoleh seorang individu saat melakukan berbagai tugas yang diberikan kepada dirinya sesuai dengan skill, pengalaman dan juga waktu.

Hipotesis

Adapun hiotesis yang telah peneliti tentukan dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
- H2 : Diduga Kemampuan Penguasaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
- H₃ : Diduga Lingkungan Kerja dan Kemampuan Penguasaan Teknologi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada perusahaan PT. Semen Tonasa bagian produksi yang berjumlah 75 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah bagian dari semua populasi yang akan dijadikan sampel, sehingga tidak perlu lagi dilakukan perhitungan dengan rumus solvin. Alat ukur yang kemudian digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau yang biasa disebut kuisisioner. Angket atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden dan teknik skala yang digunakan adalah skala likert, Pada penelitian kali ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kemampuan Penguasaan Teknologi sebagai variabel independent (bebas) terhadap kinerja Karyawan sebagai variabel dependent (terikat). Model regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b_1, \dots, b_3 : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

X₁ : Variabel bebas pelatihan

X₂ : Variabel bebas komitmen kerja

Selanjutnya pada Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara lingkungan kerja (X₁), dan Kemampuan Penguasaan Teknologi (X₂) terhadap kinerja Karyawan (Y). kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Pengujian validitas dalam penelitian ini diuji dengan cara mengkorelasikan skor dari setiap pernyataan yang diajukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik kolerasi yang digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Momen*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-tabel (0,224) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan kontruksi (construct) yang valid.

Adapun hasil uji validitas kusioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Koefisien Validitas	r-tabel	Keterangan
L1	0,654	0,224	Valid
L2	0,828	0,224	Valid
L3	0,791	0,224	Valid
L4	0,828	0,224	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel lingkungan kerja (X1) menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,224.

Tabel 2 uji validitas variabel kemampuan penguasaan teknologi X2

Kemampuan Penguasaan Teknologi	Koefisien Validitas	r-tabel	Keterangan
K1	0,690	0,224	Valid
K2	0,709	0,224	Valid
K3	0,670	0,224	Valid
K4	0,670	0,224	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel kemampuan penguasaan teknologi (X2) menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,224.

Tabel 3 uji validitas variabel kinerja karyawan Y

Pernyataan	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
K1	0,661	0,224	Valid
K2	0,793	0,224	Valid
K3	0,728	0,224	Valid
K4	0,793	0,224	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh operasional pertanyaan kinerja (Y) menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,224.

Tabel 4 uji reabilitas variabel lingkungan kerjaX1

Reliability Statistics	
Cronbach`s Alpha	N of Items
.780	4

Tabel 5 uji reabilitas variabel komitmen kerja X2

Realibility Statistics	
Cronbach`s Alpha	N of Items
.780	4

Tabel 6 uji reabilitas kinerja karyawanY

Realibility Statistics	
Cronbach`s Alpha	N of Items
.622	4

Dari pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha cronbach, maka kusioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari 0,60.

Tabel 7 Uji T (Persial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.621	.746		.829	.410
	TOTAL_X1	.765	.054	.800	14.173	.000
	TOTAL_X2	.208	.063	.188	3.323	.001
a. Dependen Variabel: TOTAL_Y(KINERJA)						

hasil signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) 0,000 hasilnya lebih kecil dari taraf signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan dari t_{hitung} yaitu 14.173 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.666 atau $14.173 > 1.666$. Dengan demikian pengambilan keputusan yaitu H_0 ditolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel dependen kedua yaitu kemampuan penguasaan teknologi (X2) 0,001 hasilnya lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,001 < 0,05$, dilihat dari t_{hitung} yaitu 3.323 lebih besar dari t_{tabel} 1.666 maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan penguasaan teknologi terhadap variabel kinerja.

Tabel 8 Uji F simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.797	2	77.898	332.467	.000 ^b
	Residual	16.870	72	.234		
	Total	172.667	74			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Uji simultan, seperti penjabaran diatas, diperoleh F_{tabel} 1,666 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian statistik menghasilkan nilai F_{hitung} 332.467 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi pada penelitian ini kurang dari 0,05 sesuai dengan nilai signifikansinya. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $332.467 > 1.666$ maka variabel lingkungan kerja dan kemampuan penguasaan teknologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Pada Bagian Produksi Kabupaten Pangkep.

PEMBAHASAN

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Bagian Produksi Kabupaten Pangkep. Hal tersebut dapat dilihat pada tiap-tiap variabel:

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil uji t, hasil pengujian parsial terhadap variabel independen Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap variabel dependennya yakni kinerja karyawan dapat dianalisis sebagai berikut: Variabel Lingkungan Kerja, nilai taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 14.173 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.666 ($14.173 > 1.666$) maka hipotesis pertama diterima karena variabel Lingkungan Kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan didalam regresi.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian Nurdin Latif pada Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Maros tahun 2022 yang meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian mengungkapkan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki lingkungan kerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan temuan uji t signifikan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Variabel Kemampuan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari uji t, hasil pengujian parsial terhadap variabel independen Kemampuan Penguasaan Teknologi (X2) secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut: variabel kemampuan penguasaan teknologi, nilai taraf signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata 0,05 atau $0,000 < 0,05$ serta berdasarkan nilai t_{hitung} 3.323 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,666 ($3.323 > 1,666$). Disimpulkan variabel Kemampuan Penguasaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Bagian Poduksi Kabupaten Pangkep.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian Angriani Tato pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Pomala Kabupaten Kolaka tahun 2022 tentang Pengaruh Penguasaan Teknologi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 4,483 lebih besar dari t_{tabel} 0,862 dengan tingkat signifikan 0,001.

3. Apakah lingkungan kerja dan kemampuan penguasaan teknologi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

Menanggapi rumusan masalah terakhir, yang menanyakan apakah lingkungan kerja dan kemampuan penguasaan teknologi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel tersebut menunjukkan f_{tabel} dengan nilai 1,666 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Pengujian statistik menghasilkan nilai f_{hitung} 332.467 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi untuk penelitian ini kurang dari 0,05 sesuai dengan nilai signifikansinya. Dengan demikian $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($332.467 > 1,666$) maka variabel Lingkungan Kerja dan Kemampuan Penguasaan Teknologi Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep pada bagian produksi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kemampuan Penguasaan Teknologi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kemampuan Penguasaan Teknologi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, jika lingkungan kerja dan kemampuan penguasaan teknologi baik dan memadai maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja dan kemampuan penguasaan teknologi maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah penulis teliti, ada beberapa saran yang bisa disampaikan yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah terkait dengan pelatihan, komitmen kerja dan kinerja pegawai serta menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi.
2. Bagi Instansi
Bagi perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kemampuan Penguasaan Teknologi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Lingkungan Kerja dan Kemampuan Penguasaan Teknologi yang ada perlu terus dikembangkan agar tetap menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.
3. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Sarjanawiyata Tamansiswa Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 168–184.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Oktaviani, P. (2023). *TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT . Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021)*. 3(1).
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tufa, N. (2015). *Pentingnya Pengembangan SDM Nun Tufa* □.