

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN DAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN LAMPUNG
TENGAH**

Septi Astrinasari

Universitas Muhammadiyah Metro

Jln. Kihajar Dewantara 116 Kota Metro, Lampung – 34111

Abstract

The aim of this research were to determine the Effect of Work Environment and Employee Competence on Employee Performance. This type of research using quantitative approaches and data collection techniques using questionnaires and observations. The population in this study were employees who worked at Staffing and Regional Planning and Development Agencyin Central Lampung Regency and were sampled by purposive sampling using the Slovin formula to 39 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21. Findings signify that: (1) Is work environment significant to employee performance? (2) is competence significant for employee performance? (3) Does work environment and competence have a significant effect on employee performance?

Keywords:work environmen, competence, and job performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia tersebut maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Dalam organisasi, pencapaian tujuan relatif banyak kendala sehingga dapat diminimalisasi (Darmawan, 2015: 1).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana organisasi tersebut mengelola dan mempersiapkan manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. (Almasari,2016: 134).Organisasi itu sendiri merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan

yang sama. Setiap organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja dengan mengoptimalkan peran pegawai. Peran pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan pegawai tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintahan (Sugiarto, 2013: 2).

Menurut Sriwidodo dan Haryanto (2010: 49) Kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja dan kompetensi pegawai. Menurut Noah dan Steve (2012: 37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Faustyna (2014: 55) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang melekat pada kepribadian individu dan memiliki motif tertentu terhadap pengetahuan yang dimilikinya.

Badan Perencanaan Pembangunan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang Perencanaan Pembangunan. Struktur organisasi di Bappeda Lampung Tengah terdiri dari: Sekretariat; Bidang Sosial Budaya; Bidang Perekonomian; Bidang Infrastuktur dan Pengembangan Wilayah; serta Bidang Pengendalian dan Pelaporan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Tengah saat ini memiliki Pegawai Negeri Sipil sebanyak 43 orang.

**Tabel1.1 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Tengah**

No	Bidang Kerja	Jumlah PNS	Pendidikan					Pegawai yang sudah mengikuti Pelatihan
			SLTA	D3	S1	S2	S3	
1	Sekretariat	13	7	-	5	1	-	2
2	Bidang Sosial Budaya	6	1	1	3	1	-	3
3	Bidang Pengendalian dan Pelaporan	8	3	1	4	-	-	3
4	Bidang Perekonomian	7	1	-	3	3	-	4
5	Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah	9	3	-	2	4	-	3
Jumlah Keseluruhan		43	15 (34,8%)	2 (4,6%)	17 (39,5%)	9 (20,9 %)	0 (0%)	15 (34,8%)

Sumber : Data Profil Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Tengah, Oktober 2019

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 07 Nopember 2019 didapatkan tabel 1.1 yang diketahui bahwa jumlah pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah jumlah 43 orang. Dari jumlah tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA sejumlah 15 orang (34,8%), yang berpendidikan D3 sejumlah 2 orang (4,6%), Strata 1 (S1) sejumlah 17 orang (39,5%), Strata 2 sejumlah 9 orang (20,9%), dan Strata 3 (S3) sejumlah 0 orang (0%). Selain itu dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat kesenjangan yaitu pegawai yang sudah mengikuti pelatihan masih rendah dari semua jumlah pegawai sebanyak 43 orang hanya 15 orang atau 34,8% yang sudah mengikuti pelatihan. Harapannya pegawai yang sudah mengikuti pelatihan sebesar 60% dari jumlah pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi**

Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Tengah

2. Landasan Teori

Nitisemito (2012: 62) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan organisasi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh organisasi secara keseluruhan maupun pelaksana.

Menurut Ferawati (2017: 1) lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan bekerja dan melakukan aktifitas kerja sehari-hari sebagaimana mestinya.

Kamif dkk (2016: 90) menuturkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan. Lingkungan kerja bisa juga diartikan sebagai semua hal yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Taiwo (2010: 301) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

Menurut Logahan dkk (2012: 575) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah : perlengkapan kerja, pelayanan kepadapegawai, kondisi kerja, dan hubunganpersonal.

Menurut Pramularso (2018: 43) kompetensi adalah kemampuan individu menjalankan pekerjaannya yang berlandaskan dengan pengetahuan yang ia dimiliki.

Sedangkan menurut Sriwidodo dan Haryanto (2010:49) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kapasitas individu untukmengerjakan berbagai tugas dalam suatupekerjaan. Selain itu disebutkan pulabahwa seluruh

kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Adapun menurut Yanto,dkk (2019:727) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Sela,dkk (2018:2370) kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti. Basori,dkk (2017:150) berpendapat bahwa indikator kompetensi pegawai terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*) kemampuan atau keterampilan (*skill*), nilai (*value*), Sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

Setiap organisasi tentunya mengharapkan individu yang terdapat didalamnya bekerja dengan baik. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik dari segi pencapaian tujuan dan kesejahteraan. Entedaim (2016: 49) mengatakan bahwa organisasi membutuhkan kinerja pegawai yang cepat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal ini dinilai mampu lebih cepat untuk menuntaskan setiap tujuan organisasi. Namun untuk menghasilkan kinerja yang cepat tidak semudah yang dibayangkan, karena diperlukan pelatihan dan perhatian lebih yang mengukur kemampuan pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pilihan untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu organisasi. Candrawati dkk (2013: 52) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh individu maupun kelompok berdasarkan kerjasama baik yang terjadi di antara mereka. Intinya kinerja itu adalah proses dimana dalam proses itu banyak fase-fase yang mengarahkan seseorang dalam bertindak (Suryadi, 2010: 5).Suharto, *et al* (2019:193) mendefinisikan *job performance as the function of individual performance on the specific tasks consisting standard job description*. Maksudnya adalah kinerja

sebagai fungsi individu dari hasil kerja pada tugas – tugas khusus yang terdiri dari deskripsi pekerjaan.

Kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi, tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi (Bangun, 2012). Mangkunegara (2009: 30) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan dan tanggungjawab.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei penjelasan (*explanatory survey method*).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 43 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *random sampling*. Jumlah minimum sampel sebesar 38,82 yang dibulatkan menjadi 39 responden.

Teknik analisis data menggunakan pengujian persyaratan instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian persyaratan analisis dengan menggunakan pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

4. Hasil Penelitian

a. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig.	Interpretasi
X ₁	0,05	0,200	Normal
X ₂	0,05	0,200	Normal
Y	0,05	0,200	Normal

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas variabel X_1 , X_2 dan Y menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji distribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig.	Interpretasi
Y atas X_1	0,05	0,043	Homogen
Y atas X_2	0,05	0,094	Homogen

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel 4 hasil uji homogenitas Y atas X_1 menunjukkan sig 0,043 < 0,05, sehingga skor pada variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang tidak homogen. Sedangkan varian Y atas X_2 menunjukkan sig 0,094 > 0,05, sehingga skor pada variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang homogen.

3) Uji Linieritas

Adapun hasil uji linieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 5 ANOVA Linieritas Y atas X_1

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lingkungan kerja * Kinerja		(Combined)	2006,186	23	87,225	1,555	,190
	Between	Linearity	618,283	1	618,283	11,024	,005
	Groups	Deviation from Linearity	1387,902	22	63,086	1,125	,415
	Within Groups		841,250	15	56,083		
	Total		2847,436	38			

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,005. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X_1) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 6 ANOVA Linieritas Y atas X_2

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		2442,853	23	106,211	2,635	,028
Kompetensi * Kinerja	Between Linearity	473,022	1	473,022	11,736	,004
	Groups Deviation from Linearity	1969,830	22	89,538	2,221	,058
	Within Groups	604,583	15	40,306		
Total		3047,436	38			

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,004. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan kompetensi pegawai (X_2) terdapat hubungan yang linier.

b. Pengujian Model Analisis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	96,297	9,995		9,635	,000
	Lingkungan kerja	,384	,142	,390	2,701	,010
	Kompetensi	,279	,137	,294	2,031	,050

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dirumuskan model persamaan $Y = 96,297 + 0,384X_1 + 0,279X_2 + e$

2) Uji Parsial (Uji-t)

1. Lingkungan Kerja X_1

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,701 sedangkan nilai t_{tabel} 1,68. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (1,68) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Tengah, artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Kompetensi Pegawai X_2

Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,031 sedangkan nilai t_{tabel} 1,68. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,031) < t_{tabel} (1,68) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,05 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Tengah, artinya jika variabel kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai tidak meningkat. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Simultan (Uji-f)

Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	818,045	2	409,022	7,626	,002 ^b
	Residual	1930,878	36	53,636		
	Total	2748,923	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 7,626 lebih besar dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,626 > 2,87$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. R^2 Determinasi

Adapun hasil R^2 adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil R^2 Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,298 ^a	,546	,259	7,324

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa *R Square* sebesar 0,546 berarti 54,6% variabel lingkungan kerja dan kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan 45,4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana, dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. TBK cabang Banda Aceh.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2018)

yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ansori (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Kuantan Hilir.

6. Kesimpulan Dan Saran

Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menandakan bahwa apabila pegawai bekerja pada lingkungan yang nyaman maka dapat meningkatkan hasil kerja yang baik

Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dalam bidangnya maka dapat meningkatkan hasil kerja yang baik.

Secara simultan lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang bekerja dengan lingkungan yang nyaman serta pegawai memiliki kemampuan, pengetahuan serta keterampilan dalam bidangnya maka dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawainya hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga hubungan antar personal dengan baik dan memberikan fasilitas dan perlengkapan yang memadai serta memberikan pelatihan – pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai.

Daftar Literatur

- Almasri, M. Nazar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol.19, h. 134-151.
- Ansori, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kuantan Hilir Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(2), 260-271.
- Basori, Miftahul Ainun Naim., dkk. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 1. 149-148.
- Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah. 2019. Data Profil Kepegawaian. Oktober. Bappeda Lampung Tengah. Gunung Sugih.
- Candrawati, D. D., Musadieg, M. A., & Hakam, M. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 150-157.
- Darmawan, Sandra Febrycco. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah*. Skripsi, Universitas Dian Nuswantoro, Jawa Tengah.
- Entedaim, A. P. 2016. Analisis Kinerja Pada Kantor Camat Banawa Kabupaten Donggala (Studi Pelayanan E-KTP). *Jurnal Katalogis*, 4(11), 47-54.
- Faustyna, F. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Besar*, 14(01), 49-63.
- Febrina, F., Nuzulman, N., & Mahyuddin, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia. Tbk Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah*, 8(2). 64-78.
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, Vol.5, No.1, h. 1-4.

- Herawati, Yarni. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah 2018*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Metro. Lampung.
- Kamif,dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja,*Jurnal Administrasi Bisnis Vol 38, h.90-91*.
- Logahan,dkk. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. Jakarta Barat.*Jurusan Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Komunikasi ,Bisnis University*.
- Mangkunegara, A. P.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber DayaManusia, Edisi Kelima*. Yogyakarta: Ghalia.
- Noah,Y.& Steve,M.(2012).Work environment Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization.*Journal of Sustainable Society 1(2), 36-43*.
- Pramularso,E.Y. 2018. Pengaruh Kopetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Inaura Anugerah Jakarta.*Widya Cipta-Jurnal Sehretari dan Manajemen, 2(1),40-46*.
- Sela, Jesika., dkk. 2016. PengaruhKompetensi Dan DesainPelatihanTerhadapEfektivitasPelatihan Guru Sma/Smk/Ma Manado PadaDinasPendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Emba*. 6. 2368-2377.
- Sriwidodo, Untung., dan Haryanto, Agus Budhi. 2010. PengaruhKompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan KesejahteraanTerhadapKinerjaPegawaiDinasPendidikan, *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 4. 47-57.
- Sugiarto, Irwan. 2013. Puasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Banking & Management Review, Vol 2, h. 1-15*.
- Suryadi, E. 2010.Analisis Peranan Leadership danBudayaOrganisasiTerhadapKinerjaPegawai.*JurnalManajerial,8(16), 1-9*.
- Taiwo, A.S (2010).The influence of work environment on woorkers productivity :A case of selected oil and gas industry in Lagos,Nigeria.*African Journal of Business and Management, 4(3),299-307*.

Yanto, Yudhi Dwi., dkk. 2019. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smkn Sumberrejo Bojonegoro, *Jurnal Mitra Pendidikan*. 3. 723-736.