

The Effect of Work Ability and Work Environment on Employee Performance at the Office of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Seluma Regency

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma

Venti Delvia Okmawati¹⁾, Neri Susanti²⁾, Yesi Indian Ariska³⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Ventidelviamail.com,

How to Cite :

Okmawati, D, V. Susanti, N., Ariska, I. Y(2024). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) kabupaten seluma Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 5(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i1>

ARTICLE HISTORY

Received [08 Desember 2023]

Revised [18 Januari 2024]

Accepted [21 Januari 2024]

KEYWORDS

Work Ability, Work Environment, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner, dengan sampel sebanyak 60 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 22,644 + 0,134 (X1) + 0,439 (X2) + 3,451$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel kemampuan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya nol, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,439. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma. Hasil uji kemampuan kerja (X1) menunjukkan thitung 2,984 > ttabel 1.6706 dan signifikan 0,004 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma. Hasil uji lingkungan kerja (X2) menunjukkan thitung 6,638 > ttabel 1.6706 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma. Hasil nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel, yaitu 25,679 > 2.76, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh simultan antara kemampuan kerja (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work ability and work environment on employee performance at the Seluma Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) Office. This type of research is a type of quantitative descriptive research. The data collection method in this research uses observation and questionnaire techniques, with a sample of 60 respondents. The results of the research show that the multiple linear regression $Y = 22.644 + 0.134 (X1) + 0.439 (X2) + 3.451$. Where the coefficient is positive, meaning that there is a positive or unidirectional relationship between the work ability variable ($X2$) and the work environment ($X1$) the value is zero, then employee performance (Y) will increase by 0.439. The coefficient is positive, meaning that there is a positive or unidirectional relationship between the work environment ($X2$) and employee performance (Y) at the Seluma Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) office. The results of the work ability test ($X1$) show $t_{count} 2.984 > t_{table} 1.6706$ and significance $0.004 < 0.05$, so the results of the hypothesis H_a are accepted and H_o is rejected, meaning work ability ($X1$) has a positive and significant effect on employee performance (Y) in the Agency's office. Regional Development Planning (BAPPEDA) Seluma Regency. The results of the work environment test ($X2$) show $t_{count} 6.638 > t_{table} 1.6706$ and significance $0.000 < 0.05$, so the results of the hypothesis H_a are accepted and H_o is rejected, meaning the work environment ($X2$) has a positive and significant effect on employee performance (Y) in the Agency's office Regional Development Planning (BAPPEDA) Seluma Regency. The result of the F_{count} value is greater than the F_{table} value, namely $25.679 > 2.76$, so it is concluded that the hypothesis is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between work ability ($X1$) work environment ($X2$) on employee performance (Y) at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) office. Seluma Regency. This can be seen at the significance level of $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti mempunyai sumber daya manusia yang dipekerjakan didalamnya, umumnya disebut dengan anggota, pegawai atau pegawai sesuai dengan bidang kerja masing-masing organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja pemerintah akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja pemerintah. Dengan dukungan pemerintah dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para pegawai, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Menurut Blanchard dan Hersey (2013:12) bahwa kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Sebab, kemampuan dalam bekerja yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Namun, dilihat dari kemampuan kerja pegawai selama ini dalam menyusun rencana kerja dari atasan, belum dapat direalisasikan secara maksimal, masih banyak pekerjaan yang terbengkalai

tidak tepat waktu, serta belum mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada setiap masyarakat di dalam lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Namun, kesesuaian dari hal itu semua, lingkungan kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma banyak yang mengalami kerusakan, seperti AC dalam ruangan kerja, banyak yang mengalami kerusakan, sehingga kenyamanan dalam bekerja kurang begitu baik. Begitu dengan penerangan, dimana lampu di ruangan kurang begitu terang dan masing banyak lagi butuh perbaikan yang harus dimaksimalkan dalam menunjang kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam hasil kerja harus memiliki secara kualitas dan kuantitas kerja, tanggungjawab dan lain sebagainya, Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Namun, secara keseluruhan kualitas kerja dan kuantitas kerja terhadap pelaksanaan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Seluma belum begitu maksimal. Dimana target pekerjaan yang diberikan atasan masih sering terlambat dan tidak tepat waktu. Oleh sebab itu, kinerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma dalam pengembangan kinerja harus berinovasi dan kreatif lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif. Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Hamali (2016:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan menurut Handoko dalam Purnaya (2016:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Blanchard dan Hersey (2013) Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

Kemampuan kerja menurut Hasibuan (2014:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2014:48) kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima.

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu variabel Kemampuan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- X1 = Kemampuan kerja
- X2 = Lingkungan kerja
- a = Nilai konstanta
- b₁b₂ = Koefisien Regresi
- e = error

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for social science), hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,644	3,451		6,561	,000
	Kemampuan Kerja (X ₁)	,134	,045	,287	2,984	,004
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,439	,066	,638	6,638	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Olah Data, 2023.

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresinya yang didapatkan adalah. $Y = 22,644 + 0,134 (X_1) + 0,439 (X_2) + 3,451$.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi sebesar 22,644 artinya jika tidak ada variabel kemampuan kerja (X₁), sebesar 0 (tidak ada) dan nilai variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0 (tidak ada), maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 22,644.
2. Koefisien regresi sebesar 0,134 artinya jika variabel kemampuan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,134. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara kemampuan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma.
3. Koefisien regresi sebesar 0,439 artinya jika variabel kemampuan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) nilainya nol, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,439. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma.

Hasil uji determinasi didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 2 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,474	,456	1,950

a Predictors: (Constant), kemampuan kerja, lingkungan kerja
Sumber: Hasil Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,474 atau (47%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 74% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar 47% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 53% dari (100%-47%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,644	3,451		6,561	,000
	Kemampuan Kerja (X ₁)	,134	,045	,287	2,984	,004
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,439	,066	,638	6,638	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Olah Data, 2023.

Dari tabel di atas, maka hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji kemampuan kerja (X1) menunjukkan thitung 2,984 > ttabel 1.6706 dan sigfinikasi 0,004 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma
2. Hasil uji lingkungan kerja (X2) menunjukkan thitung 6,638 > ttabel 1.6706 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma.

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel Coefficients a ANOVAb dibawah ini:

Tabel.4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,242	2	97,621	25,679	,000 ^b
	Residual	216,692	57	3,802		
	Total	411,933	59			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), kemampuan kerja (X ₁) lingkungan kerja (X ₂)						

Sumber: Hasil Olah Data, 2023.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel, yaitu 25,679 > 2.76, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh simultan antara kemampuan kerja (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma.. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji kemampuan kerja (X1) menunjukkan thitung 2,984 > ttabel 1.6706 dan sigfinikasi 0,004 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja, maka semakin baik hasil kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji lingkungan kerja (X2) menunjukkan thitung 6,638 > ttabel 1.6706 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma. Maka, ada dukungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan kerja dilihat dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel, yaitu 25,679 > 2.76, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh simultan antara kemampuan kerja (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma.. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, lingkungan kerja cukup efektif dalam menunjang kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma, maka dapat ditarik kesimpulannya, bahwa:

1. Hasil uji kemampuan kerja (X1) menunjukkan thitung 2,984 > ttabel 1.6706 dan sigfinikasi 0,004 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji lingkungan kerja (X2) menunjukkan thitung 6,638 > ttabel 1.6706 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma.
3. Hasil nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel, yaitu 25,679 > 2.76, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh simultan antara kemampuan kerja (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut:

Peningkatan kemampuan kerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Seluma hendaklan dapat menggunakan cara-cara seperti, pelatihan pegawai yang terstruktur dan terjadwal dengan teratur. Pelatihan tersebut haruslah didampingi oleh tenaga atau mentor yang sudah ahli dalam bidang-bidang tersebut. Kemudian, dilakukan pemetaan pegawai-pegawai dengan memiliki kemampuan tertentu, sehingga dapat menentukan pegawai mana yang membutuhkan pelatihan atau bimbingan yang lebih dari pada pegawai yang lainnya. Selain itu, pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih juga dapat membimbing rekan kerjanya untuk meningkatkan kemampuannya.

Peningkatan lingkungan kerja juga dapat menggunakan cara, yaitu memperbaiki daftar barang yang dibutuhkan di tiap ruangan, memperbaiki atau mengganti barang yang rusak atau dibutuhkan, perbaikan sirkulasi udara di tiap ruangan, pengadaan acara-acara yang dapat mengakrabkan hubungan antar pegawai, dan sebagainya.

Kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain, selain dari variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja, dan juga disarankan untuk menambahkan jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Blanchard dan Hersey. 2013. Manajemen Perilaku Organisasi. Terjemahaan Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, H. M. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko & Purnaya. 20136. Manajemen. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara. 2014. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo. 2015. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka cipta.
- Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo persada.

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukanto dan Indryo. 2018. Manajemen Produksi, Edisi keempat. Yogyakarta; BPFE.
- Stephen Robbin & Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Perilaku Organisasi, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.