

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA
DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN
KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Jurusan Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh:

NIKEN AYU FATMASARI

NIM: 1921100053

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JUNI 2023

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KLATEN

Diajukan oleh:

NIKEN AYU FATMASARI

NIM: 1921100053

Telah dipertahankan dan disetujui dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Pada tanggal... 15 Juni 2023

Ketua



Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si
NIK 690 301 250

Sekretaris



Dr. H. Abdul Hadi, M.Si
NIK 690 498 200

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E, MM., M.Pd
NIK 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc
NIP 197612152005011001

Disahkan Oleh :



Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si
NIK 690 301 250

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Niken Ayu Fatmasari
Nomor Induk Mahasiswa : 1921100053
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KLATEN". adalah benar – benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal – hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 15 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Niken Ayu Fatmasari
Niken Ayu Fatmasari

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KLATEN

Diajukan oleh:

NIKEN AYU FATMASARI

NIM: 1921100053

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Psikologi

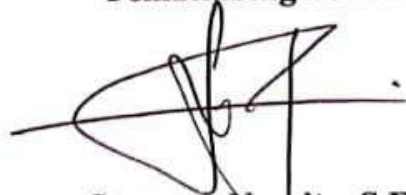
Pada tanggal...15 Juni 2023.....

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc
NIP. 197612152005011001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

MOTTO

“Aku akan perintahkan diriku dan mengatakan bahwa aku mampu. Aku akan mengalahkan keraguan, rasa takut, perasaan minder, dan menukarnya dengan keberanian.”

(Merry Riana)

“Jangan bersedih, kesusahan bukanlah sesuatu yang abadi. Mari tersenyum, lepaskan beban di hati”.

(Merry Riana)

“Kata jika takkan membawamu kemanapun”

(Kukuh Yohana)

“Aku yakin, Aku pasti bisa”

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan rasa syukur yang mendalam, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang akan dipersembahkan kepada:

1. Ayah Sutarno dan Ibuk Suyatun yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat kepada penulis.
2. Mas Kukuh Yohana dan Mba Mega Wahyu Eriadhita, S.E yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis.
3. Dek Muhammad Fadhil dan Dek Ammar Atan Sa'ad keponakan tersayang penulis.
4. Kepada Mas Muhammad Fuad Adhitama terimakasih atas support, semangat dan kasih sayangmu.
5. Terimakasih kepada bapak/ibu dosen yang telah memberikan arahan, ilmu dan bimbingan.
6. Terimakasih kepada teman-teman Tadika Mesra, Nita, Tanzila, Wanti, Vania dan Tiara yang telah memberikan semangat kepada penulis.
7. Teman-teman Seangkatan Tahun 2019 Program Pendidikan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih memiliki banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, besar harapan penulis untuk mendapatkan saran dan masukan yang sifatnya membangun.

Wassalamualaikum Wr.Wb

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji bagi ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa langkah yang dapat ditempuh hingga saat ini tidak terlepas dari dukungan, motivasi, semangat dari orang-orang yang ada disekililing penulis. Baik dukungan secara moril maupun materiil. Sehingga izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama perkuliahan.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, MM, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan motivasi dan arahan yang sangat besar artinya.

4. Bapak Sarwono Nursito, S.E, M.Sc., selaku Pembimbing Pendamping yang selalu memberikan arahan dan masukan yang sangat bermakna.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar S1 Manajemen yang selama ini telah mendidik, membimbing, dan memberikan banyak pengetahuan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Staff Fakultas Ekonomi dan Psikologi yang telah membantu berjalannya proses administrasi dengan baik.
7. Bapak Agus Sutanta, SIP., selaku kepala sub bagian keuangan, umum dan logistik serta seluruh pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten yang telah memberikan izin dan telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena, keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Meskipun demikian, penulis telah berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Akhir kata, penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Klaten, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,

Niken Ayu Fatmasari

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.3 Penegasan Judul	6
1.4 Pembatasan Masalah	8
1.5 Rumusan Masalah	8
1.6 Tujuan Penelitian	9
1.7 Manfaat Penelitian	9
1.8 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Lingkungan Kerja	20
2.3 Pelatihan Kerja	28
2.4 Komitmen Kerja	31
2.5 Kinerja Pegawai	36
2.6 Penelitian Terdahulu	39
2.7 Kerangka Pemikiran	41

2.7 Hubungan Antar Variabel	42
2.8 Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Jenis Penelitian	48
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	49
3.5 Sumber Data	53
3.6 Metode Pengumpulan Data	54
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	55
3.8 Teknik Analisis Data	55
3.9 Uji Hipotesis.....	56
3.10 Metode Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Kantor KPU Kabupaten Klaten.....	59
4.2 Analisis Deskriptif.....	67
4.3 Analisis Data.....	71
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Simpulan.....	88
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin... ..	67
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.	68
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.	70
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.	76
Tabel 4. 8 Hasil Uji t.....	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji F.....	80
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4. 1 Logo KPU Kabupaten Klaten	59
Gambar 4. 2 Kantor KPU Kabupaten Klaten.....	60
Gambar 4. 3 Struktur Kesekretariatan KPU Kabupaten Klaten.....	65
Gambar 4. 4 Struktur Komisioner KPU Kabupaten Klaten.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian.
- Lampiran 2 : Surat Balasan Izin Penelitian.
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.
- Lampiran 4 : Analisis Deskriptif.
- Lampiran 5 : Tabulasi Data.
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas.
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas.

- Lampiran 8 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi.

- Lampiran 9 : Distribusi t Tabel.
- Lampiran 10 : Distribusi F Tabel.
- Lampiran 11 : Distribusi R Tabel.
- Lampiran 12 : Foto Penelitian.

ABSTRAK

Niken Ayu Fatmasari , 2023 NIM 1921100053. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten. Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan Penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 2) Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. 3) Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja. 4) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan observasi. Sampel pada penelitian sebanyak 30 orang pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3), serta variabel terkait : Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.

Dari hasil uji t diketahui bahwa, Lingkungan Kerja (X_1), $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,589 > 2,055$ dengan nilai signifikansi $0,16 < 0,05$. Maka, H_1 yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Pelatihan Kerja (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $-1,082 < 2,055$ dan nilai signifikansi $0,289 > 0,05$. Maka, H_2 berbunyi ada pengaruh negatif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, Komitmen Kerja (X_3), $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,204 > 2,055$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka, H_3 yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : lingkungan kerja, pelatihan kerja, komitmen kerja, dan kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai potensi, baik dari pemimpin maupun dari pegawai yang mampu memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas dengan maksimal untuk mencapai suatu tujuan.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah seseorang yang dipekerjakan didalam suatu perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola unsur – unsur manusia secara baik dan benar agar dapat diperoleh tenaga kerja yang profesional. Maka dari itu, perusahaan dapat memberikan arahan - arahan yang membangun dan positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011) dalam (Faudzah, 2020), yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan memiliki kemampuan dalam menjalankan usahanya secara optimal didukung dengan modal kerja yang telah dimiliki oleh perusahaan tersebut. Kinerja pegawai mempunyai peranan secara langsung terhadap berlangsungnya proses kegiatan perusahaan serta berpengaruh untuk proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja, pelatihan dan komitmen harus dapat menjadi perhatian tersendiri bagi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten dalam pencapaian visi dan misi dari perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Terdapat beberapa faktor dalam penelitian ini diantaranya adalah lingkungan kerja, pelatihan kerja dan komitmen kerja. Faktor yang pertama yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja kantor merupakan suatu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak berperan langsung dalam proses kerja pegawai, namun harus terciptanya kebersihan lingkungan yang terjaga, ventilasi udara yang baik, penerangan yang memadai, serta tata ruang kerja yang aman dan nyaman. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, Lingkungan kerja yang ada di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten masih memiliki lingkungan kerja yang kurang memadai, pada saat penulis melakukan kunjungan ke kantor tersebut masih adanya penataan sarana prasarana yang kurang rapi, adanya tumpukan dokumen-dokumen yang mungkin saja dapat

mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja, serta kurangnya penerangan dan sirkulasi udara yang baik.

Faktor kedua yang dapat berpengaruh bagi kinerja pegawai adalah adanya pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memberikan informasi mengenai suatu tugas-tugas tertentu kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja ini perusahaan memiliki harapan dan tujuan agar para pegawai dapat menerima, mengolah, mempelajari dan menerapkan informasi-informasi yang didapatkan pada saat pelatihan kerja tersebut.

Pelatihan kerja merupakan peranan yang penting di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten karena dapat diketahui bahwa kuantitas pegawainya bisa dikatakan kurang memadai. Dikarenakan pekerjaan yang ada tidak sedikit, maka diperlukan adanya pelatihan kerja agar pegawai-pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan baik dan benar. Pelatihan kerja dapat membantu pegawai untuk dapat berlatih dan menerima informasi yang dianggap baru untuk diterapkan dalam pekerjaannya tersebut. Dengan adanya pelatihan kerja ini pegawai tidak akan lagi merasa kesulitan dan tertekan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Karena pelatihan kerja sangat mempengaruhi hasil kerja dari para pegawai untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal. Semakin sering dilaksanakannya pelatihan ini dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kerja. (Judge, 2014) mengemukakan jika komitmen seorang pegawai dalam bekerja dimana keadaan seorang pegawai yang memihak terhadap instansi tempat ia bekerja, terdapat tujuan-tujuan dan keinginan menjaga pegawainya dalam instansi tersebut. Dalam menyelesaikan tugas-tugas, komitmen dalam bekerja tentu diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Komitmen kerja yaitu dimana pegawai tersebut merasakan adanya keterkaitan antara pegawai tersebut dengan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dapat timbul ikatan yang kuat untuk pengabdian dalam perusahaan tersebut. Komitmen dalam bekerja adalah faktor penting dalam proses penyelesaian pekerjaan pegawai. Komitmen kerja dapat menjadikan perhatian bagi Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten dikarenakan komitmen kerja antara pegawai dengan organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten adalah penyelenggara pemilu, yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan Pemilu dan Pemilihan Kepala Daerah berdasarkan atas ketentuan yang sudah diatur didalam Undang-Undang. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten beralamat di Jl. Mayor Kusmanto No.25, Sungkur Lor, Sekarsuli, Kecamatan Klaten Utara, Kabupaten Klaten.

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten adalah Lembaga Non Struktural yaitu lembaga penyelenggara pemilu dan bersifat Nasional, Tetap dan Mandiri pada tingkat kabupaten yang berada dibawah serta merupakan bagian Komisi Pemilihan Umum Pusat dan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Tengah. Sifat nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggung jawab KPU sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sifat tetap menunjukkan KPU sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa jabatan tertentu. Sifat mandiri menegaskan KPU dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum bebas dari pengaruh pihak mana pun.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka tujuan penulis adalah melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten**”. Dengan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Komitmen kerja, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diambil penulis seperti yang tercantum diatas didasari oleh beberapa alasan, yaitu:

1.2.1 Alasan Objektif

1. Aspek utama dalam pencapaian tujuan dari perusahaan yang baik adalah kinerja pegawai sendiri. Kinerja yang optimal harus dimiliki oleh pegawai agar kinerja dihasilkan dapat seoptimal mungkin. Dengan demikian, penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Demi terciptanya kinerja perusahaan yang baik diperlukan adanya pelatihan kerjayang maksimal dan terperinci untuk pegawai, khususnya komitmen kerja seorang pegawai yang dapat melibatkan secara langsung dengan emosional pegawai tersebut untuk menciptakan hasil pekerjaan secara memuaskan.

1.2.2 Alasan Subjektif

1. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik terkait pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerjadan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Penulis meyakini bahwa penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya, karena penelitian ini didukung dengan adanya data primer dan data sekunder dari literatur yang dibutuhkan seperti referensi - referensi.

1.3 Penegasan Judul

Penegasan judul dilakukan untuk menjauhi adanya selisih tanggapan maupun pendapat dari penelitian yang dilaksanakan. Selanjutnya adalah

penegasan mengenai aspek di dalam penelitian untuk mencegah adanya kekeliruan dalam penafsiran, maka diperlukan adanya penegasan judul sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja.

(Sedarmayanti, 2014) dalam (Nurmah, 2020) mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja kantor adalah semua peralatan serta bahan-bahan didalam kantor yang berhadapan dengan lingkungan sekitarnya dimana pegawai bertugas, serta pengakuan dan kerjanya secara mandiri ataupun secara bersama-sama.

2. Pelatihan Kerja.

Pelatihan kerja adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memberikan informasi mengenai suatu tugas-tugas tertentu kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Diharapkan dengan adanya pelatihan kerja ini para pegawai dapat menerima, mempelajari, mengolah dan menerapkan informasi-informasi yang didapatkan pada saat pelatihan kerja tersebut.

3. Komitmen Kerja.

(Judge, 2014) mengemukakan, komitmen kerja merupakan keadaan seorang pegawai perusahaan yang memihak kepada perusahaan tertentu, serta terdapat tujuan-tujuan dan keinginan dalam menjaga pegawai di organisasi.

4. Kinerja Pegawai.

Menurut (Moehariono, 2014) *performance* merupakan hasil kinerja yang telah dapat dicapai oleh individu maupun kelompok seseorang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tanggung jawab dan tugas masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

1.4 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah hal yang penting dalam proses penelitian yang memiliki fungsi sebagai pembatasan masalah mengenai variabel-variabel yang penulis gunakan agar penelitian ini dapat terarah. Penulis menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dari pembahasan ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten?

3. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya berguna bagi:

1.7.1 Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai penelitian ini, seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerjadan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

khususnya pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten.

1.7.2 Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten melalui hasil penelitian ini memiliki harapan mampu menjadi bahan evaluasi perusahaan serta mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai-pegawai dalam mengerjakan pekerjaan kantor.

1.7.3 Pihak Lainnya

Penelitian ini mempunyai harapan agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan bahan referensi untuk penelitian yang serupa.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan ini yang terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I ini menguraikan latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi kajian teori yang terdiri dari lingkungan kerja, pelatihan kerja dan komitmen kerja, kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III ini membahas desain penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, dan variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi mengenai kesimpulan dan saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini yaitu responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 20 orang (67%), berusia antara 36-50 tahun sebanyak 24 orang (80%), dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 17 orang (57%), dan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 orang (33%).
2. Berdasarkan hasil analisis Uji Validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3610$.
3. Berdasarkan hasil analisis Uji Reliabilitas bahwa variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dapat diandalkan atau reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis Regresi Linear Berganda dihasilkan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 4,360 + 0,360 (X_1) + -0,213 (X_2) + 0,622 (X_3) + e$$

Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Komitmen Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten.

5. Dari hasil Uji t diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 2,589$, $X_2 = -1,082$, $X_3 = 3,204$ dengan tingkat signifikan $X_1 = 0,016$, $X_2 = 0,289$, $X_3 = 0,004$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi X_1 berada dibawah taraf 5%, X_2 berada diatas taraf 5%, dan X_3 berada dibawah taraf 5%.
 - Lingkungan Kerja (X_1), $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,589 > 2,055$ dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Maka, H_1 yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten ditolak.
 - Berdasarkan hasil analisis Uji t bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_2) tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $-1,082 < 2,055$ dan nilai signifikansi $0,289 > 0,05$. Dengan demikian, dalam penelitian ini H_2 berbunyi ada pengaruh negatif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten ditolak. Sedangkan H_0

yang berbunyi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten diterima.

- Komitmen Kerja (X_3), $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,204 > 2,055$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka, H_3 yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten ditolak.

6. Dari hasil uji F diperoleh dari nilai f_{hitung} sebesar 11,939 dengan signifikan 0,000, sehingga dapat dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $11,939 > 2,96$ dengan taraf signifikansi = $0,000 < 0,05$ (5%), maka dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan H_4 yang diajukan didalam penelitian ini diterima.
7. Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dan besarnya pengaruh variabel terkait dalam penelitian ini adalah 53,1%. Sedangkan sisanya yaitu 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan dan dukungan teori yang dikemukakan oleh para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- Bagi Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten.
 1. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, untuk itu Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten harus dapat mempertahankan Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Komitmen Kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 2. Hendaknya Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten tetap menjaga lingkungan kerjanya agar pegawai tetap merasakan nyaman dan aman pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
 3. Komitmen kerja dapat menjadi perhatian tersendiri, karena dengan tingginya komitmen kerja maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai upaya dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten dengan tiga langkah, yaitu:
 - a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).
 - b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).
 - c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

- Bagi pihak yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul ini secara jauh dan mendalam:
 1. Penulis memiliki harapan dari hasil penelitian ini agar dapat digunakan sebagai acuan dan kebutuhan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini agar lebih baik.
 2. Diharapkan dapat menambahkan variabel yang diduga mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dan untuk pengambilan sampel peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel pada perusahaan atau lembaga yang sama atau yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astika .P. (2020). "Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B Rsup Sanglah Denpasar" [*Jurnal*]. - [s.l.] : *Jurnal Widya Manajemen*.
- Dewi, N & Utama, I. (2016). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery" (*Doctoral dissertation*, Udayana University).
- Faudzah, N. (2020). "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan" [*Jurnal*]// *repository.umsu.ac.id*. –
- Firmansyah, M. A. (2020). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Knowledge Sharing Pada Coffee Shop Kota Malang (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Malang)".
- Handoko, H. (2003). "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*" [Buku]. - Yogyakarta : [s.n.].
- Hilmawan, Ipan. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang." (*Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen 4.2*).
- https://id.wikipedia.org/wiki/Komisi_Pemilihan_Umum_Republik_Indonesia
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). "Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan." (*Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*).
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). "Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja." (*Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora. Vol. 1. No. 1*).
- Jannah, E. Q. (2020). "Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Pelanggan Pada Cafe Bukit Nirwana Pujon (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Malang)"

- Khusnah, H. (2019). "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" [*Jurnal*]. - [s.l.] : *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, - Vol. Volume XVII, No 1, 17-23.
- Khusnah, Hidayatul. (2020). "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17.1.
- Maharani, D., & Nendy, R. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bermotivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang". *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor." *Derivatif: Jurnal Manajemen* 16.1 : 127-145.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari" [*Jurnal*]. - [s.l.] : *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No.1.
- Panambunan, O., Tewel, B., & Trang, I. (2017). "Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). "Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar" [*Jurnal*] // *Jurnal Widya Manajemen*, Vol.2 (No.2): Hal 9-26.
- Parinding, R. G. (2017). "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang". *Magistra: Journal Of Management*, 1(2), 88-107.
- Ponidi 1621100105, (2016). "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten".
- Putra, D.A., & Andryansyah, A. (2022). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI". (Perpustakaan IBS).

- Rasyid, M. (2019). "*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*". Diss.
- Rejeki 1821100030, (2018). "*Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten, Universitas Widya Dharma Klaten*".
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)." *Serat Acitya 4.3* : 56.
- Nabawi, Rizal. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2* : 170-183.
- Rosmaini & Tanjung. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 1-15.
- Sabrina, R. (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia" // *Manajemen Sumber Daya Manusia. - [s.l.] : ISBN: 978-623-6402-06-1.*
- Saputro 1721100069, (2017). "*Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Freelance Di CV Indokarya Persada Yogyakarta*".
- Sawaluddin, S., & Muhammad, S. (2020). "Langkah-Langkah Dan Teknik Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam." *Jurnal PTK Dan Pendidikan 6.1*.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2021). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) 1.2* : 186-195.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum 9.2* : 273-281.
- Siti 1821100071,. (2018). "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bunda Collection Klaten, Universitas Widya Dharma Klaten*".

- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 : 283-295.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z., & Rimayanti, H. (2022). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". - Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*".
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" [*Jurnal*]. - [s.l.] : *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*,
- Tyas, Z. P. (2014). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. BRI (Persero). Tbk Cabang Sumenep (*Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*)".
- Uyun. N. (2021). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*".
- Wahyuningsih, S. (2019). "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wahab, Wirdayani. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru." *mapan: Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi, Perbankan* 1.2 : 127-139.
- Yulia, K. (2018). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun" (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta". *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- .