

**MODERASI WORK AMOSPHEREE ATAS PENGARUH LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PASCA  
WFH PADA KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN**

**Lukiyana**

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta  
[lukiyana@uta45jakarta.ac.id](mailto:lukiyana@uta45jakarta.ac.id)

**Linayatul Mukaromah**

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta  
[linayat113@gmail.com](mailto:linayat113@gmail.com)

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis moderasi suasana kerja terhadap pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pasca WFH di Kementerian Kelautan dan Perikanan. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden yang merupakan pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan yang berusia 25-45 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling. Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan smartPLS dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, suasana kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, suasana kerja terbukti signifikan dan dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, suasana kerja terbukti signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memoderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu peneliti membatasi pada tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan suasana kerja dan peneliti merekomendasikan agar instansi Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam proses penyerapan dan penempatan pegawai harus memperhatikan kompetensi, karena hal ini akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai.*

*Kata kunci: Lingkungan kerja, kompetensi, suasana kerja, kinerja*

**Abstract**

*This study aims to test and analyze the moderation of work atmosphere on the influence of work environment and HR competencies on employee performance after WFH at the ministry of marine and fisheries. The population in this study used a sample of 60 respondents who were employees of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries aged 25-45 years. The data collection technique uses simple random sampling. The data processing method in this study is to use smartPLS with the aim of testing the hypothesis. The results of this study indicate that the work environment is proven to have a positive and significant effect on employee performance, HR competence is proven to have a positive and significant effect on employee performance, work atmosphere is proven to have a significant effect on employee performance, work atmosphere is proven to be significant and can moderate the effect of the work environment on employee performance, work atmosphere is proven to be significant on employee performance and can moderate the effect of HR competence on employee performance. This study has limitations, namely researchers limit to three independent variables, namely the work environment, competence, and work atmosphere and researchers recommend that the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries agency, in the process of absorbing and placing employees, should pay attention to their competencies, because this will help employees in completing tasks so that it has an impact on the performance produced by employee.*

*Keywords: Work environment, competence, work atmosphere, performance*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola elemen manusia secara baik untuk memperoleh tenaga kerja yang senang akan pekerjaannya. Oleh karena itu, sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.<sup>1</sup> Kinerja pegawai merupakan suatu aktivitas yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi pemerintah.

Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) merupakan kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan kelautan dan perikanan. KKP memiliki beberapa struktur organisasi, diantaranya biro SDM Aparatur dan Organisasi yang memiliki tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja agar dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>2</sup> Selain lingkungan kerja, kompetensi SDM juga memiliki kaitan yang erat terhadap kinerja. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Kompetensi menjadi hal penting bagi sumber daya manusia dalam memperoleh kinerja yang baik, dimana pengelolaan organisasi yang baik secara mendasar dapat memberikan hasil berupa perilaku pegawai yang efektif.<sup>3</sup> Perilaku antara karyawan dengan pimpinan, sangat menentukan work atmosphere (iklim kerja) di suatu

---

<sup>1</sup> Hendry Wijaya dan Emi Susanty, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)," *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 1 (2017): 40–50.

<sup>2</sup> Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2020): 273–81.

<sup>3</sup> Ahmad Suhaimi Harahap, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan" (Universitas Medan Area, 2023).

lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan harus dapat menentukan tujuan organisasinya untuk menciptakan *work atmosphere* yang tepat sesuai dengan tujuan para karyawannya.

Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji kembali dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Perbedaan terhadap penelitian sebelumnya ialah objek penelitian ini berfokus pada kementerian kelautan dan perikanan, dan subjek penelitian yang peneliti gunakan ialah pegawai kementerian kelautan dan perikanan, serta belum ada penelitian yang menempatkan variabel *work atmosphere* sebagai variabel moderating yang memoderasi atas pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Ini akan menjadi pembahasan terbaru di penelitian ini dan akan melengkapi penelitian sebelumnya. Maka diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan di bidang SDM. Merujuk kepada pemahaman teoritis serta hasil penelitian terdahulu. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengangkat judul “Moderasi Work Atmosphere atas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pasca WFH pada Kementerian Kelautan dan Perikanan”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

*Grand Theory* yang digunakan sebagai landasan penelitian ini ialah Manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.<sup>4</sup> Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi yang membangun keunggulan bersaing melalui peran sumber daya manusia yang menjalankan strategi organisasinya.<sup>5</sup> Pengembangan Sumber Daya Manusia memberi manfaat kepada organisasi berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.<sup>6</sup> Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.<sup>7</sup> Dengan menggunakan pendekatan teori ini, maka penelitian ini disusun secara sistematis untuk kinerja pegawai. Berdasarkan argument ini, maka dapat dilihat dari hasil penelitian terdahulu dan membentuk hipotesis penelitian.

---

<sup>4</sup> Deny Jepri Ardiansyah, “Analisis Pengembangan SDM Melalui Evaluasi Kinerja dan Motivasi Guru Dalam Pemberian Tunjangan di SDN Sidotopo II/49 Surabaya” (STIE MAHARDHIKA, 2020).

<sup>5</sup> Siswa Pratama, “Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,” *Jumant* 11, no. 1 (2019): 235–50.

<sup>6</sup> Febrisma Ramadhiya Findarti, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur,” *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis* 4, no. 5 (2016): 937–46.

<sup>7</sup> Muhammad Fadhil, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar,” *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani* 1, no. 1 (2016): 70–81.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai.<sup>8</sup> Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup> Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>10</sup> Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.<sup>11</sup> Berdasarkan penelitian terdahulu diatas membentuk hipotesis H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan dan memberikan perhatian yang besar terhadap faktor kompetensi karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Karyawan sesuai bidangnya maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan tersebut di perusahaan.<sup>12</sup> Kompetensi sumber daya manusia secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>13</sup> Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.<sup>14</sup> Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan

---

<sup>8</sup> Tiswanti Ayunasrah dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah," *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 4, no. 1 (2022): 1–10.

<sup>9</sup> Sihaloho dan Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan."

<sup>10</sup> Endang Sugiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 2 (2020): 479–86.

<sup>11</sup> Denok Sunarsi dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta," in *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, vol. 5, 2020, 117–23.

<sup>12</sup> Leony Hoki dan Silvia Sofyan, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki," *Jurnal Ilmiah Smart* 3, no. 1 (2019): 22–25.

<sup>13</sup> Fitriyah Nur Hsb dan Hazmanan Khair, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara," *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 5, no. 1 (2021): 15–30.

<sup>14</sup> Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, no. 2 (2019): 666–70.

kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja.<sup>15</sup> Berdasarkan penelitian terdahulu diatas membentuk hipotesis H2: Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Work Atmosphere Terhadap Kinerja Pegawai**

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *work atmosphere* terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan pengaruh yang sangat kuat.<sup>16</sup> *Work atmosphere* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>17</sup> *Work atmosphere* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>18</sup> Iklim organisasi yang tidak menyenangkan akan berpengaruh pada daya yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mampu menghasilkan kinerja yang optimal.<sup>19</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work atmosphere* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas membentuk hipotesis H3: *work atmosphere* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Moderasi Work Atmosphere Atas Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Work atmosphere terbukti sebagai perantara antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, iklim organisasi mengacu pada kondisi atau lingkungan dimana karyawan bekerja dengan karakteristik yang berbeda dari organisasi lainnya sehingga karyawan atau pekerja merasa nyaman dan betah untuk bekerja lewat iklim organisasi yang lebih baik lagi.<sup>20</sup> Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan.<sup>21</sup> Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ketika pimpinan atau yang selevel memperhatikan dan memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan

---

<sup>15</sup> Ramdani Aziz, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Dinas Pariwisata Pemerintahan Kota Batu" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021).

<sup>16</sup> Rosa Riansah dan Sri Sarwo Sari, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur," *Jurnal Signaling* 8, no. 2 (2019): 55–59.

<sup>17</sup> Era Prayitna Sainong, Suarga Suarga, dan Kasmawati Kasmawati, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa," *Al Asma: Journal of Islamic Education* 3, no. 1 (2021): 158–66.

<sup>18</sup> Maryadi Maryadi dan Harlindah Harniati Arfan, "Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar," *Ezenza Journal (EJ)* 2, no. 1 (2023): 88–98.

<sup>19</sup> Yusuf Rahman Al Hakim, "Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 3, no. 3 (2022): 456–60.

<sup>20</sup> Nahdiatul Mahfujah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Balangan)" (Universitas Muhammadiyah Malang, 2023).

<sup>21</sup> Nurmala Widia Pratiwi, Y Djoko Suseno, dan Untung Sriwidodo, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi," *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* 14 (2020).

kondusif, maka para pegawai tidak akan ragu untuk bekerja dengan baik.<sup>22</sup> Berdasarkan penelitian terdahulu diatas membentuk hipotesis H4: Work atmosphere berpengaruh dan dapat memoderasi atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Moderasi Work Atmosphere Atas Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai**

Work atmosphere mempengaruhi Kompetensi secara signifikan. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak pada sikapnya dan sesuai dengan kebutuhan kerja serta menjadi parameter lingkungan organisasi sehingga memberikan hasil yang di inginkan.<sup>23</sup> Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu atau lingkungan instansi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.<sup>24</sup> *Work atmosphere* memperkuat pengaruh pengembangan karier kinerja pegawai dan memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja secara positif dan signifikan.<sup>25</sup> Berdasarkan penelitian terdahulu diatas membentuk hipotesis H5: Work atmosphere berpengaruh dan dapat memoderasi atas pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data numerik (angka) dan kemudian diolah dengan metode statistika. dikumpulkan dari kuesioner terhadap 60 pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup> Penelitian ini menggunakan sampel penelitian dari kalangan pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 60 responden, dan jumlah indikator dari variable yang diteliti adalah 22. Penelitian ini memiliki 4 variable yang diteliti. Pertama, variable *lingkungan kerja* ( $X_1$ ), lingkungan kerja merupakan

---

<sup>22</sup> Nurul Pratiwi, Baso Amang, dan Zaenal Arifin Sahabuddin, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Tugas (UPT) PSDA Di Pinrang, Sulawesi Selatan," *Jurnal Simki Economic* 6, no. 1 (2023): 150–63.

<sup>23</sup> D S Dian Sudiantini, "Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Strategis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pemda Provinsi Banten (Di Kab Lebak, Kab Pandeglang, Kab Serang)" (Universitas Trisakti, 2020).

<sup>24</sup> Bungaran Saing dan Wastam Wahyu Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Jakarta," *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 6, no. 1 (2023): 62–75.

<sup>25</sup> Fuad Faishol dan Bambang Suko Priyono, "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Iklim Organisasi Pada KPP Pratama Demak," *Jurnal Ekonomika* 7, no. 1 (2023): 73–82.

<sup>26</sup> Wijaya dan Susanty, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)."

lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari,<sup>27</sup> lingkungan kerja terdiri dari tujuh indikator yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.<sup>28</sup> Kedua, variable *kompetensi SDM* ( $X_2$ ), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.<sup>29</sup> Dan terdiri dari lima indikator yaitu motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.<sup>30</sup> Dengan variable moderasi yakni *kinerja pegawai* ( $Y$ ), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>31</sup> Kinerja pegawai terdiri dari lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.<sup>32</sup> Dan satu variable terikat yakni *work atmosphere* ( $X$ ), work atmosphere merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pegawai,<sup>33</sup> variable ini terdiri dari lima indikator yaitu menaruh kepercayaan dan terbuka, simpatik dan memberikan dukungan, jujur dan menghargai, kejelasan tujuan, pekerjaan yang beresiko. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuisioner, dimana peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan yang sesuai dengan indikator dari setiap variabel yang diteliti dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 kepada responden yang kriterianya telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling) untuk mengolah data dan membuktikan hipotesis penelitian. SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model. Uji model pengukuran atau outer model menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji validity convergent dan discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's

---

<sup>27</sup> Apfia Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Agora* 5, no. 1 (2017).

<sup>28</sup> Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.

<sup>29</sup> Jeschrist Laoh, Greis M Sendow, dan Yantje Uhing, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019).

<sup>30</sup> Lucia Nurbani Kartika dan Agus Sugiarto, "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 17, no. 1 (2014): 73–90.

<sup>31</sup> Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 129–47.

<sup>32</sup> Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk," *Jurnal Manajemen Indonesia* 14, no. 1 (2014): 47–58.

<sup>33</sup> Didit Darmawan, "Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai," *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen* 4, no. 1 (2020).

Alpha dan Composite Reliability. Convergent Validity > 70 (tinggi), loading 0,50 sampai 0,60 (masih dapat diterima). Discriminant validity membandingkan akar kuadrat dari average variance extracted ( $\sqrt{AVE}$ ). AVE > 0,50 (baik). Reliability: Konstruk dinyatakan reliable jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha > 0,70. Uji model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Diukur menggunakan 3 kriteria yaitu R-Square, F-Square, Estimate For Path Coefficients. R-Square yang merupakan uji goodness-fit model, Nilai R-square dalam suatu variabel harus memiliki nilai lebih besar dari 0.500.<sup>34</sup> F-square, Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural. Estimate For Path Coefficients melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan dari hasil p value < 0,05 atau nilai t statistik lebih dari 1,96.<sup>35</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan sampel terpilih yakni sebanyak 60 responden dari jumlah pegawai dengan responden wanita berjumlah 38 orang (58%) dan laki-laki berjumlah 22 orang (42%). Usia responden pada penelitian ini berdasarkan kriteria penelitian yakni usia 25-45 tahun. Sedangkan untuk pendidikan terakhir pegawai yakni sebanyak 48% responden memiliki pendidikan S1, 24% memiliki pendidikan SMA/SMK/Sederajat, 18% memiliki pendidikan D3, dan sisanya 10% memiliki pendidikan S2. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS), yang merupakan model persamaan Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling. Software yang digunakan adalah SmartPLS (Partial Least Square).

### Uji Validitas

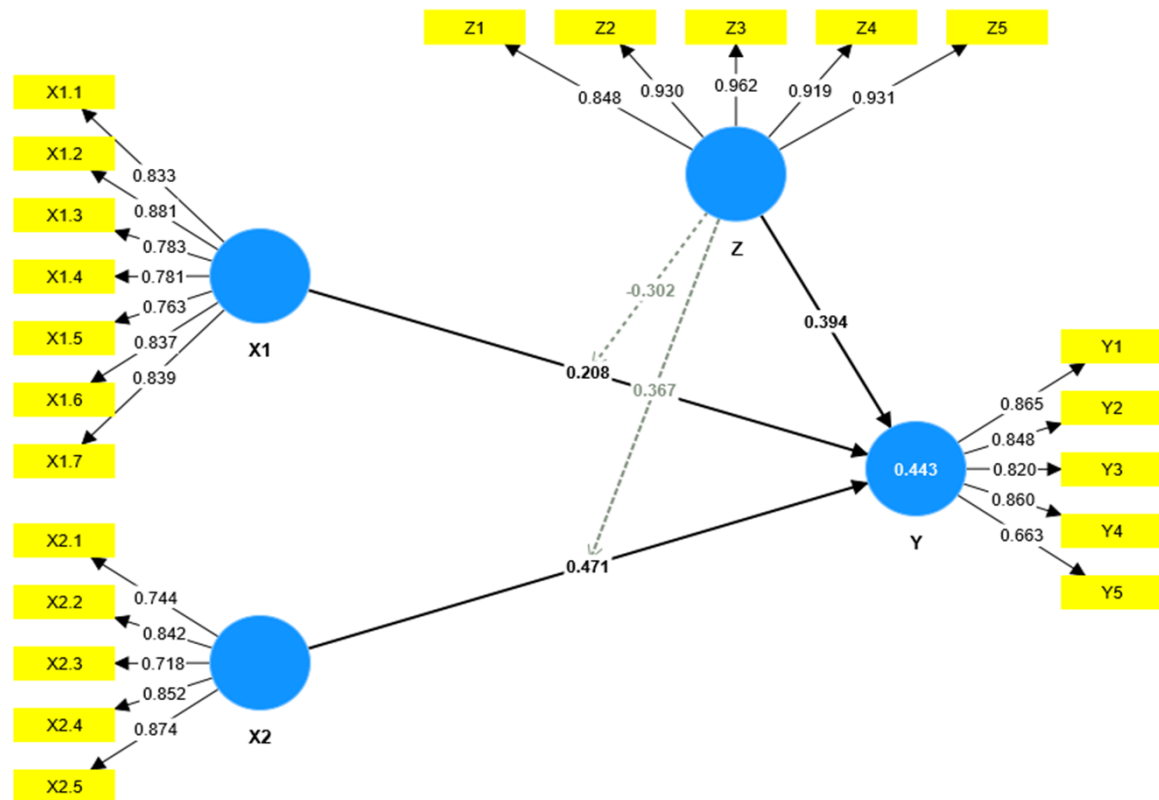
Uji Validitas merupakan pengujian untuk hubungan antara indikator dengan konstruknya. Evaluasi awal atau pengujian pengukuran model bersifat reflektif yaitu dengan *convergent validity* dimulai dengan melihat indikator validitas yang ditunjukkan oleh nilai *loading* faktor. Nilai *loading* faktor yang memiliki nilai minimal 0,5 maka dapat dikatakan valid. Berikut ini gambar untuk hasil uji validitas untuk Model Penelitian.

---

<sup>34</sup> Ilham Andre Prasetya dan Suwitho Suwitho, "Pengaruh Persepsi Kemudahan Dan Manfaat Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Minat Pembelian Ulang Pada Aplikasi Shopee," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 11, no. 9 (2022).

<sup>35</sup> Mitha Permata Pura dan Putu Nina Madiawati, "Pengaruh Promotion Mix Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Di Shopee Dengan Perilaku Konsumen Sebagai Variabel Intervening," *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 4, no. 2 (2021): 204–16.





Gambar 1. Hasil Analisis PLS Algorithm, SmartPLS, 2022

Hasil Uji Validitas Model Penelitian, untuk setiap variable yang terdiri dari lingkungan kerja, kompetensi SDM, *work atmosphere*, dan kinerja pegawai sudah memiliki *outer loading/loading factor* 0,5 yang artinya hubungan antara setiap variable dengan indikatornya sudah valid sesuai dengan kriteria. Pada variable dependen yaitu kinerja pegawai menunjukkan angka 0,443 atau 44,3%. Artinya kemampuan dari variable lingkungan kerja, kompetensi SDM, dan *work atmosphere* dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 44,3%, jadi masih ada variable lain yang mempengaruhi kinerja pegawai senilai 55,7% yang bisa disebut sebagai eror dalam sebuah penelitian. Untuk hasil analisis berikutnya yaitu model penelitian ini termasuk dalam kategori sedang dalam R Square/koefisien determinasi diatas 33%. Sebab dalam penelitian ini kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen yaitu senilai 44,3%.

Tabel 1. Output PLS Construct Reability and Validity

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>Average variance extracted (AVE)</b>	<b>Decision</b>
<b>X1</b>	0.924	1.029	0.934	0.668	Accepted
<b>X2</b>	0.866	0.872	0.903	0.653	Accepted
<b>Y</b>	0.872	0.877	0.907	0.664	Accepted
<b>Z</b>	0.954	0.977	0.964	0.844	Accepted
<b>Z x X1 -&gt; Y</b>	1.000	1.000	1.000	1.000	Accepted
<b>Z x X2 -&gt; Y</b>	1.000	1.000	1.000	1.000	Accepted

Sumber: Data Olahan *SmartPLS*, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) memiliki hasil lebih besar dari 0,5 yang artinya uji validitas sudah memenuhi kriteria dan dinyatakan baik. Maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan telah memenuhi convergent validity. Hasil yang didapatkan juga bahwa nilai Cronbrach's Alpha dan composite reability memiliki hasil lebih besar dari 0,7 yang artinya uji reabilitas dinyatakan reliable dan memenuhi kriteria. Uji model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan antar konstruk yang digunakan menggunakan 3 kriteria yaitu R-Square, F-Square, dan Estimasi for Path Coefficients. Hasil R-square bersifat kuat. Hasil nilai F-Square untuk variabel independent kompetensi (X2) adalah sebesar 0,181, maka dapat disimpulkan bahwa variabel laten mempunyai pengaruh kuat pada tingkat structural. Selanjutnya hasil dari Estimasi for Path Coefficient yang digunakan untuk melihat signfikansi pengaruh antar variabel memiliki hasil yang signifikan untuk semua pengujian hipotesis. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis penelitian:

Tabel 2. Uji Hipotesis

	<b>Original sample</b>	<b>Sample mean</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>T statistics</b>	<b>P values</b>	<b>Decision</b>
X1 -> Y	0.208	0.216	0.105	1.979	0.048	Accepted
X2 -> Y	0.471	0.481	0.191	2.473	0.013	Accepted
Z -> Y	0.394	0.390	0.189	2.086	0.037	Accepted
Z x X1 -> Y	-0.302	-0.270	0.153	1.974	0.048	Accepted
Z x X2 -> Y	0.367	0.348	0.157	2.333	0.020	Accepted

Sumber: Data Olahan *SmartPLS*, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut, hipotesa hasil dari hipotesis satu (H1) analisis data diatas menunjukkan nilai T- statistics 1,979 atau lebih

dari nilai  $t$  table yakni 1,96. Maka dinyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Lingkungan kerja memiliki tujuh indikator yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Pertama, pencahayaan ruang kerja yang nyaman. Kedua suhu udara ruang kerja nyaman. Ketiga, ruang kerja kondusif untuk bekerja. Keempat, warna ruang membuat fokus dan nyaman. Kelima, meja kerja memudahkan untuk bergerak. Keenam, fasilitas membantu pegawai dalam bekerja. Ketujuh, hubungan sesama pegawai terjalin dengan baik. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.<sup>36,37</sup>

Pembuktian hipotesis kedua (H2), kompetensi SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $T$ -statistics 2,473. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi SDM maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kompetensi SDM memiliki lima indikator yaitu motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian. Pertama, pegawai memiliki semangat dan berusaha dalam bekerja. Kedua, pegawai senang apabila pekerjaan diakui dan diapresiasi. Ketiga, adanya kesempatan kepada pegawai untuk meraih atau meningkatkan jabatan. Keempat, adanya pengetahuan yang luas untuk mengikuti perkembangan. Kelima, memiliki keahlian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian bukti penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.<sup>38,39,40</sup>

Pembuktian hipotesis ketiga (H3), work atmosphere berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $T$ -Statistics 2,086. Semakin baik *work atmosphere* yang terbentuk dalam instansi, maka akan semakin baik kinerja pegawai pada instansi. Work atmosphere memiliki lima indikator yaitu, menaruh kepercayaan dan terbuka, simpatik dan memberikan dukungan, jujur dan menghargai, kejelasan tujuan pekerjaan yang beresiko. Pertama, pimpinan menaruh kepercayaan penuh dan terbuka terhadap pegawai. Kedua, pimpinan memperhatikan masalah pegawainya. Ketiga, kontribusi pegawai terhadap instansi selalu dihargai. Keempat, tujuan pekerjaan selalu didefinisikan dengan jelas. Kelima, pegawai tidak takut untuk memberikan pendapatnya. Hasil penelitian ini mendukung dan melengkapi penelitian

---

<sup>36</sup> Lukiyana & Halima, (2016)

<sup>37</sup> Adha dkk., (2019)

<sup>38</sup> Callista, (2016)

<sup>39</sup> Basna, (2016)

<sup>40</sup> Fadhil, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar."

sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work atmosphere* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.<sup>41,42</sup>

Pembuktian hipotesis keempat (H4), menunjukkan bahwa nilai original sample adalah -0,302 dan sample mean -0,270 sehingga dinyatakan nilai negatif, maka moderasi *work atmosphere* memperlemah namun signifikan atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan yang negatif *work atmosphere* pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang negatif ini dapat diminimalisir dengan cara membuat lingkungan yang baik sehingga suasana kerja akan terasa positif dan kinerja pegawai akan meningkat. Work atmosphere mencakup beberapa hal mulai dari seberapa besar otonomi pegawai dan seberapa sering kinerja mereka diakui oleh atasan. Hal ini perlu dilakukan agar dapat menciptakan lingkungan kerja dan kompetensi SDM dalam instansi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, bukti penelitian ini dapat mendukung dan melengkapi penelitian sebelumnya yang dilakukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima.<sup>43,44</sup>

Pembuktian hipotesis kelima (H5), moderasi *work atmosphere* berpengaruh signifikan dan dapat memoderasi atas pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang dapat bekerja dengan baik di dalam instansi berasal dari work atmosphere yang mampu memoderasi kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Ini artinya bahwa *work atmosphere* yang diciptakan di dalam instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, bukti penelitian ini dapat mendukung dan melengkapi penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima.<sup>45,46</sup>

Hasil dari penelitian ini patut didiskusikan terkait dengan hasil koefisien determinasi. Koefisien determinasi biasanya dijadikan dasar dalam menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan yaitu:  $KD = R^2 \times 100\%$ . Berdasarkan dari pengolahan data pada penelitian ini, di dapatkan  $R^2$  yaitu 0.443. Dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0.443 yang memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai memberikan sumbangan sebesar 44.3% sedangkan sisanya sebesar 55.7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini.

---

<sup>41</sup> Usman, (2011)

<sup>42</sup> Darmawan, (2020)

<sup>43</sup> Basuki & Saputra, (2017)

<sup>44</sup> Indrayanti dkk., (2017)

<sup>45</sup> Siti Kusandhitasari Jayaningrum, Kusuma Chandra Kirana, dan Gendro Wiyono, “Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik,” *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)* 5, no. 2 (2020): 16–26.

<sup>46</sup> Amin Wahyudi Martono dan Rahayu Triastity, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng Dan Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 12, no. 1 (2018).

## KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan *work atmosphere* sebagai variable moderating. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work atmosphere* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work atmosphere* mampu memperlemah namun berpengaruh dan dapat memoderasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Work atmosphere* mampu memperkuat dan dapat memoderasi antara kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu peneliti membatasi pada tiga variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan *work atmosphere*. Penelitian ini merekomendasikan kepada pihak instansi kementerian kelautan dan perikanan, dalam proses penyerapan dan penempatan pegawai sebaiknya memperhatikan kompetensi yang dimiliki, karena hal ini akan membantu pegawai dalam penyelesaian tugas sehingga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperbanyak variable karena pada penelitian ini variable yang digunakan hanya tiga variable bebas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (2019): 47–62.
- Ardiansyah, Deny Jepri. "Analisis Pengembangan SDM Melalui Evaluasi Kinerja Dan Motivasi Guru Dalam Pemberian Tunjangan di SDN Sidotopo II/49 Surabaya." STIE MAHARDHIKA, 2020.
- Ayunasrah, Tiswanti, Ratnawati Ratnawati, Rahma Diana, dan Ansari Ansari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 4, no. 1 (2022): 1–10.
- Aziz, Ramdani. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Dinas Pariwisata Pemerintahan Kota Batu." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021.
- Basna, Frengky. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4, no. 3 (2016).
- Basuki, Kustiadi, dan Gery Adhes Saputra. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta." *Media Manajemen Jasa* 4, no. 1 (2017).
- Callista, Natasha. "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya." *Agora* 4, no. 2 (2016): 45–50.
- Darmawan, Didit. "Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai." *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen* 4, no. 1 (2020).

Lukiyana, Linayatul Mukaromah: Moderasi Work Amospheree Atas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pasca WFH pada Kementerian Kelautan dan Perikanan

- Dian Sudiantini, D S. “Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Strategis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pemda Provinsi Banten (Di Kab Lebak, Kab Pandeglang, Kab Serang).” Universitas Trisakti, 2020.
- Fadhil, Muhammad. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.” *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani* 1, no. 1 (2016): 70–81.
- Faishol, Fuad, dan Bambang Suko Priyono. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Iklim Organisasi Pada KPP Pratama Demak.” *Jurnal Ekonomika* 7, no. 1 (2023): 73–82.
- Ferawati, Apfia. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Agora* 5, no. 1 (2017).
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.” *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis* 4, no. 5 (2016): 937–46.
- Hakim, Yusuf Rahman Al. “Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 3, no. 3 (2022): 456–60.
- Harahap, Ahmad Suhaimi. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.” Universitas Medan Area, 2023.
- Hoki, Leony, dan Silvia Sofyan. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki.” *Jurnal Ilmiah Smart* 3, no. 1 (2019): 22–25.
- Hsb, Fitriyah Nur, dan Hazmanan Khair. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara.” *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 5, no. 1 (2021): 15–30.
- Indrayanti, Kristiana Asih, Alwi Suddin, dan Erni Widajanti. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 17 (2017).
- Jayaningrum, Siti Kusandhitasari, Kusuma Chandra Kirana, dan Gendro Wiyono. “Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik.” *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)* 5, no. 2 (2020): 16–26.
- Kartika, Lucia Nurbani, dan Agus Sugiarto. “Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 17, no. 1 (2014): 73–90.
- Laoh, Jeschrist, Greis M Sendow, dan Yantje Uhing. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019).
- Lukiyana, Lukiyana, dan Halima Halima. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International Jakarta.” *Media Studi Ekonomi* 19, no. 2 (2016).
- Mahfujah, Nahdiatul. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Balangan).” Universitas Muhammadiyah Malang, 2023.

Lukiyana, Linayatul Mukaromah: Moderasi Work Amospheree Atas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pasca WFH pada Kementerian Kelautan dan Perikanan

- Marjaya, Indra, dan Fajar Pasaribu. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 129–47.
- Martono, Amin Wahyudi, dan Rahayu Triastity. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng Dan Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 12, no. 1 (2018).
- Maryadi, Maryadi, dan Harlindah Harniati Arfan. "Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar." *Ezenza Journal (EJ)* 2, no. 1 (2023): 88–98.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.
- Prasetia, Ilham Andre, dan Suwitho Suwitho. "Pengaruh Persepsi Kemudahan Dan Manfaat Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Minat Pembelian Ulang Pada Aplikasi Shopee." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 11, no. 9 (2022).
- Pratama, Siswa. "Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jumant* 11, no. 1 (2019): 235–50.
- Pratiwi, Nurmala Widia, Y Djoko Suseno, dan Untung Sriwidodo. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi." *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* 14 (2020).
- Pratiwi, Nurul, Baso Amang, dan Zaenal Arifin Sahabuddin. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Tugas (UPT) PSDA Di Pinrang, Sulawesi Selatan." *Jurnal Simki Economic* 6, no. 1 (2023): 150–63.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, no. 2 (2019): 666–70.
- Pura, Mitha Permata, dan Putu Nina Madiawati. "Pengaruh Promotion Mix Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Di Shopee Dengan Perilaku Konsumen Sebagai Variabel Intervening." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 4, no. 2 (2021): 204–16.
- Ramadhan, Nabilah, dan Jafar Sembiring. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk." *Jurnal Manajemen Indonesia* 14, no. 1 (2014): 47–58.
- Riansah, Rosa, dan Sri Sarwo Sari. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur." *Jurnal Signaling* 8, no. 2 (2019): 55–59.
- Saing, Bungaran, dan Wastam Wahyu Hidayat. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Jakarta." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 6, no. 1 (2023): 62–75.
- Sainong, Era Prayitna, Suarga Suarga, dan Kasmawati Kasmawati. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa." *Al Asma: Journal of Islamic Education* 3, no. 1 (2021): 158–66.
- Sihaloho, Ronal Donra, dan Hotlin Siregar. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2020): 273–81.

Lukiyana, Linayatul Mukaromah: Moderasi Work Amospheree Atas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pasca WFH pada Kementerian Kelautan dan Perikanan

Sugiarti, Endang. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 2 (2020): 479–86.

Sunarsi, Denok, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, dan Dede Andi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta." In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5:117–23, 2020.

Usman, Benny. "Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 8, no. 2 (2011): 98–116.

Wijaya, Hendry, dan Emi Susanty. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 1 (2017): 40–50.