

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORKPLACE OF THE PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES IN THE LOCAL ENVIRONMENT THE PROVINCE OF NORTH SULAWESI*

Oleh

<sup>1</sup>Ghiok Vanali Jacobis

<sup>2</sup>Christoffel Kojo

<sup>3</sup>Rudy S Wenas

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: <sup>1</sup>[giovanaly\\_jacobis@yahoo.com](mailto:giovanaly_jacobis@yahoo.com)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[rudy.wenas@gmail.com](mailto:rudy.wenas@gmail.com)

**ABSTRAK** : Sumber daya manusia memiliki peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sampel jenuh sebanyak 62 orang dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian maka disimpulkan bahwa (1)Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2)Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3)Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** *Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

**ABSTRACT** : *Human resources have an important role a main in any activity organization or company .Performance employees are behavior real shown every single person and produced by employees in accordance with its role in agencies. Characteristic of individuals is the characteristics of special , the properties of psychiatric , attitude or a noble mind owned by somebody who distinguish it with others .Work environment is where employees activity every day .The purpose of this research is to know whether individual characteristics and workplace impact on performance employees in the local environment the province of north sulawesi . The sample determined with the methods sample saturated as many as 62 people and technique data analysis using analysis of multiple regression .The research and concluded that (1) individual characteristics in partial have had a positive impact and significant of the performance of employees, (2) work environment in partial have had a positive impact and significant of the performance of employees, (3) individual characteristics and workplace simultaneously have had a positive impact and significant of the performance of employees.*

**Keywords:** *individual characteristics , workplace , the employee performance .*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik individu, serta lingkungan kerja.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan masalah lingkungan seperti pencemaran udara, limbah pabrik, sampah, sengketa tanah dan semua hal mengenai masalah lingkungan. Pada Tahun 2008 Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLH) berubah menjadi Badan Lingkungan Hidup (BLH) berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 66 Tahun 2008 tentang uraian tugas Badan Lingkungan Hidup (BLH) Provinsi Sulawesi Utara, yang di atur dalam Undang-Undang serta Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat dan perencanaan pembangunan daerah, lembaga teknis daerah dan lembaga lain Provinsi Sulawesi Utara (*Profil BLH Provinsi Sulut*). Pada tanggal 14 November 2016 Badan Lingkungan Hidup berubah menjadi Dinas Lingkungan Hidup Daerah (DLHD) Provinsi Sulawesi Utara yang diatur dalam Undang-Undang serta Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 62 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara (*Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulut*).

Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara terlihat sebuah kondisi riil bahwa masih ditemukan adanya pegawai yang bekerja dengan santai dan keluar kantor seenaknya pada jam-jam kerja, sehingga dapat mencerminkan citra ASN di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara terlihat kurang bagus, walaupun tidak semua pegawai bekerja seperti itu. Dan lingkungan kerja di instansi tersebut belum dapat dikatakan kondusif dan nyaman, baik dilihat dari lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, hal ini ditandai dengan kurang memadainya fasilitas kerja yang ada seperti suhu tempat kerja yang kurang nyaman (ruangan yang panas), dan luas ruangan kerja yang kurang memadai (ruangan yang kecil), sehingga banyak pegawai yang mengeluh akan kenyamanan di dalam ruangan mereka yang akhirnya mengganggu pekerjaan mereka.

Kinerja seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Baik organisasi besar maupun organisasi kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) didalam lingkungan kerjanya agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi organisasi. Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan para anggotanya memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Karakteristik Individu

Rivai (2006:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Hasibuan (2013) mendefinisikan “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”.

#### Lingkungan kerja

Supardi (2001:37) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011 : 67) menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Wibowo (2007:7) menyatakan bahwa kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kemampuan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

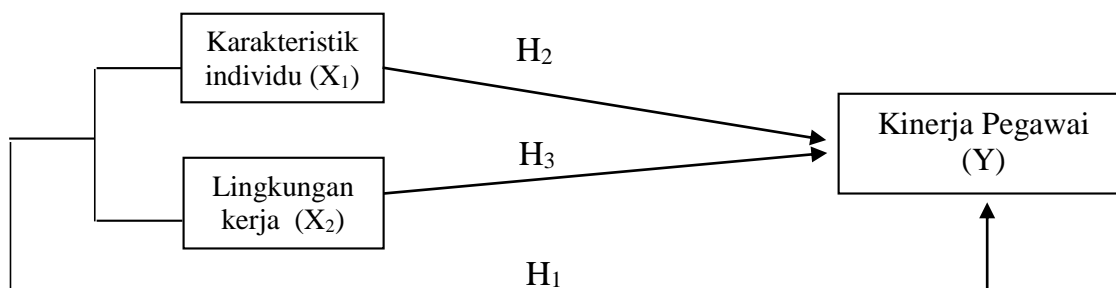
#### Kajian Empiris

Penelitian Abdul Rahman (2013), Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Karakteristik individu, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.

Penelitian Gusti Abdul Wakhid (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan; dan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Penelitian Lidya dan Peggy (2015), Analisis Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Kerangka Pemikiran



**Gambar.1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian Teori, 2017*

**METODOLOGI PENELITIAN****Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1. Diduga karakteristk individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
- H2. Diduga karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
- H3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Sugiyono, (2012:36) menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih.

**Populasi dan Sampel**

Populasi ASN Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulut yang berjumlah 75 orang. Dimana 62 orang dari 75 orang tersebut adalah ASN sedangkan sisanya 13 orang merupakan pegawai honor. Jumlah responden yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 62 orang yang merupakan ASN di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sugiyono (2013) Jika populasinya di bawah 100 maka pengambilan sampel jenuh, sampel jenuh adalah pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

**Metode Analisis**

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**

Variabel	Indikator pernyataan	Corrected item total-total correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (Karakteristik Individu)	X1.1	0.591	Valid	0.729	Reliabel
	X1.2	0.751	Valid		
	X1.3	0.578	Valid		
	X1.4	0.651	Valid		
	X1.5	0.612	Valid		
	X1.6	0.785	Valid		
X2 (Lingkungan Kerja)	X2.1	0.631	Valid	0.725	Reliabel
	X2.2	0.756	Valid		
	X2.3	0.606	Valid		
	X2.4	0.676	Valid		
	X2.5	0.780	Valid		
Y (Kinerja Pegawai)	Y1.1	0.672	Valid	0.879	Reliabel
	Y1.2	0.707	Valid		
	Y1.3	0.810	Valid		
	Y1.4	0.691	Valid		
	Y1.5	0.855	Valid		
	Y1.6	0.722	Valid		
	Y1.7	0.856	Valid		

**$R_{tabel} = 0,244$**

Sumber : Hasil olah data SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas nilai untuk setiap pernyataan menunjukkan bahwa nilai untuk pernyataan dari variabel karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) semuanya valid karena berada diatas nilai kritisnya  $r_{tabel} = 0,244$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Dan hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa karakteristik individu menunjukkan nilai 0.729 , lingkungan kerja menunjukkan nilai 0.725 dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai 0.879. Hasil pengujian penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* menunjukkan nilai  $> 0.600$ . Berdasarkan nilai yang telah dihasilkan dapat dilihat bahwa semua pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	9,140	3,491
karakteristik individu	,408	,145
lingkungan kerja	,563	,146

Sumber : Hasil olah data SPSS 21, 2017

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis regresi berganda dan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,140 + 0,408X_1 + 0,563X_2 + e$$

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 9,140 memberikan pengertian bahwa jika karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 9,140 satuan.

Model regresi  $Y = 9,140 + 0,408X_1 + 0,563X_2 + e$  menggambarkan bahwa bebas (independen) karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan, jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) adalah nilai sebesar koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel independen tersebut.

Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien korelasi dari karakteristik individu (X1) sebesar 0,408 mempunyai arti bahwa jika variabel karakteristik individu (X1) bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,408 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dan jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien korelasi dari variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,563 mempunyai arti bahwa jika variabel (X2) bertambah 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,563 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan karakteristik individu dan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306,099	2	153,050	19,994	,000 <sup>b</sup>
	Residual	451,643	59	7,655		
	Total	757,742	61			

Sumber : Hasil olah data SPSS 21 ,2017

- Jika  $F_{hitung.} (sig) > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika  $F_{hitung.} (sig) < 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan 0.05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 19,994$  dengan signifikan 0.000. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,140	3,491		2,618	,011
karakteristik individu	,408	,145	,314	2,814	,007
lingkungan kerja	,563	,146	,432	3,862	,000

Sumber : Hasil olah data SPSS 21 ,2017

Dari hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Karakteristik Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji t menunjukkan Lingkungan kerja (X2) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien korelasi dan determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 <sup>a</sup>	,404	,384	2,767

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 21,2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 seperti yang ada pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,636 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara mempunyai pengaruh yang positif sebesar 63,6%.

Hasil Koefisien Determinasi atau R square ( $r^2$ ) adalah 0,404 yang menunjukkan bahwa 40% kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja sementara sisanya 60% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian pada uji F Dimana  $F_{hitung} 19,994$  dan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu karakteristik individu terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh dari  $t_{hitung}$  sebesar 2,814 dan tingkat signifikan sebesar 0,007.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh dari  $t_{hitung}$  sebesar 3,862 dan tingkat signikan sebesar 0,000.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### Saran

1. Bagi Instansi

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti kepada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sebaiknya faktor karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat diperhatikan lagi karena untuk mengatur tingkah laku seseorang sangatlah sulit karena masing-masing orang mempunyai karakteristik yang berbeda dan lebih memperhatikan lagi lingkungan kerjanya agar dapat mendukung seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu dengan menyediakan fasilitas dan alat bantu kerja di lingkungan kantor.

2. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya mengadakan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Kabupaten Donggala. e-Journal Katalogis, Volume 1 Nomor 2 hal 76-86. <https://download.portalgaruda.org/>
- Gusti Abdul Wakhid, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. KINDAI Volume 10 Nomor 1 hal. 65-77. <https://sia.stiepancasetia.ac.id/>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lydia dan Peggy, 2015. *Analisis Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA , Volume 3 Nomor 1 hal.890-899. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>
- Mangkunegara A.P , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Resda Karya, Bandung
- Profil BLH ProvinsiSulut, 2010. [www.sulut.go.id](http://www.sulut.go.id)
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayati , 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit ,Mandar Maju.Bandung

Supardi , 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta

Wibowo , 2007. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga . PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

