

ISSN (ONLINE) 2598-9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 2 (2026): May
DOI: 10.21070/ijler.v21i2.1560

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Pangah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Fisherman Performance Anchored in Skills Work Environment and Culture: Kinerja Nelayan Berbasis Keterampilan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

Ni Komang Intan Permata Dewi, 2261271013@triatmamulya.ac.id (*)

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

Made Dwipa Negara, dwipa.negara@triatmamulya.ac.id

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

Komang Sudarsana, komang.sudarsana@triatmamulya.ac.id

Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Fisherman performance is important in community-based fisheries because productivity depends on technical competence, workplace conditions, and shared organizational values. **Specific Background** This study examined Kalisari ship fishermen who faced unstable catches, fluctuating fish prices, and coordination challenges. **Knowledge Gap** Prior studies mainly focused on formal organizations, while traditional fishing communities remain less explored. **Aims** This study analyzed the relationships between skills, work environment, organizational culture, and fisherman performance. **Results** Data from 33 fishermen showed that skills, work environment, and organizational culture had positive and significant partial relationships with fisherman performance. Simultaneously, the three variables were significant, with an R Square value of 0.844. **Novelty** This study integrates three managerial factors in a community-based maritime setting. **Implications** The findings support training, safer work facilities, coordination, and stronger collective values.

Highlights

- Technical competence showed a positive and significant partial relationship with fishing outcomes.
- Safe and comfortable job conditions supported higher productivity among fishing crews.
- Collective values and all tested variables explained 84.4% of outcome variation.

Keywords

Skills; Work Environment; Organizational Culture; Fisherman Performance; Maritime Management

Published date: 2026-05-20

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting dalam bisnis, di mana kesuksesan sebuah bisnis bergantung pada kegiatan yang dilakukan oleh para anggotanya. Fokus pada faktor manusia dalam bisnis tidak berarti faktor lain tidak penting karena banyak faktor lain juga diperlukan untuk mendukung tujuan bisnis. Salah satu cara untuk mencapai hasil yang diinginkan adalah dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja manusia secara optimal.

Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi, baik untuk individu maupun dalam pengaturan kelompok. Sumber Daya Manusia berperan sebagai penggerak utama untuk setiap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, termasuk maju dan mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaannya. Menurut [1](#), Setiap perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang sangat baik untuk mencapai tujuannya [1]. Karyawan ini adalah aset perusahaan yang paling berharga dan memiliki peran strategis dalam perusahaan, yaitu berfungsi sebagai orang yang mengamati, menilai, dan memantau kegiatan dalam perusahaan untuk memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang tersedia dan menentukan bagaimana Sumber Daya Manusia tersebut dapat dikelola secara efektif. Selama Sumber Daya Manusia mampu berfungsi, usaha bisnis akan dapat berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya.

Sektor perikanan adalah bagian dari sektor pertanian yang mampu mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya pertumbuhan ekonomi yang berbasis pada sumber daya alam yang dapat diamati. Selain memenuhi kebutuhan protein hewani, sektor perikanan juga berfungsi sebagai sumber mata pencaharian bagi masyarakat umum yang berkontribusi terhadap total PDB di Indonesia. Sebagai sarana maritim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi perikanan yang besar, termasuk di Kabupaten Jembrana, Desa Perancak, Bali, di mana sebagian besar masyarakatnya bekerja sebagai nelayan, baik secara tradisional maupun menggunakan kapal. Kondisi ini penting dikaji karena sektor perikanan berperan signifikan bagi kehidupan masyarakat setempat.

Agar organisasi dapat berjalan efektif sesuai tujuan, diperlukan praktik kerja karyawan yang baik, yaitu pelaksanaan tugas secara jelas, terarah, dan efisien. Karena itu, perusahaan dianjurkan untuk bersikap proaktif dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah yang muncul atau berpotensi muncul yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Karyawan ini memiliki peran penting dalam perusahaan karena perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Tanpa karyawan, pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kinerja adalah tingkat di mana suatu tugas diselesaikan.

Kelompok Nelayan Kalisari berada di Desa Perancak, Kecamatan Jembrana, Bali, wilayah pesisir dengan potensi perikanan tinggi, di mana sebagian besar masyarakatnya bekerja sebagai nelayan tradisional maupun modern di Selat Bali. Kelompok ini berfungsi sebagai wadah pengorganisasian dan penguatan kerja sama nelayan dalam kegiatan penangkapan ikan.

Tujuan utama pembentukan kelompok ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi biaya operasional sekaligus memperkuat posisi Nelayan dalam menghadapi tantangan ekonomi dan hasil tangkapan. Kelompok ini terdiri dari beberapa unit kapal yang dibagi oleh para peserta, dengan tugas dan tanggung jawab yang jelas antara awak kapal. Menurut informasi dari pemilik usaha, ada 39 orang yang menjadi bagian dari kalisari desa Perancak kabupaten Jembrana (2025). Dalam praktiknya masih terdapat kendala seperti perbedaan tingkat kerja sama, kurangnya koordinasi saat penangkapan ikan, serta rendahnya kesadaran dalam pengelolaan organisasi perikanan di Selat Bali.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan organisasi yang tercermin dari pencapaian tugas sesuai tanggung jawab dalam waktu tertentu, serta menjadi indikator keberlangsungan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku dalam menyelesaikan tugas selama periode tertentu [2].

Menurut Sedarmayanti dalam [2](#) kinerja karyawan adalah kemampuan individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk saling mendukung upaya dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika [3]. Menurut [3](#) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu yang menonjolkan beberapa aspek positif dari kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi [4]. kinerja adalah kemampuan seorang individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diinginkan. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk mengatasi hambatan atau pekerjaan. Individu yang dimaksud memiliki tingkat kemampuan dan derajat kesediaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya, kesediaan dan keterampilan seseorang tidak terlalu efektif untuk melakukan apa pun [5].

Selain kinerja, keterampilan adalah faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut [4](#), keterampilan merujuk pada kemampuan individu untuk menangani tugasnya secara sehat dan efektif, baik secara fisik maupun mental [6]. Keterampilan juga dapat digambarkan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi secara efektif, atau melaksanakan tugas lainnya.

Lingkungan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap keterampilan. Lingkungan kerja sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk kerja sama tim. Menurut [5](#), istilah "lingkungan kerja" mengacu pada setiap aspek di tempat kerja yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka dengan cara yang akan menghasilkan hasil optimal [7]. Dalam konteks ini, lingkungan kerja merujuk pada fasilitas tempat kerja yang membantu karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan kepada mereka guna meningkatkan produktivitas karyawan di sebuah institusi.

Menurut [6](#), budaya organisasi adalah kumpulan norma dan nilai yang ditetapkan dan diterapkan oleh perusahaan untuk

mengubah karakteristik atau perilaku karyawannya [8]. Budaya organisasi yang positif dapat menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan bisnis. Menurut [7](#)serta [8](#)penelitian ini relevan untuk memahami keterampilan (seperti kemampuan navigasi dan pengolahan ikan), lingkungan kerja (kondisi kapal dan keselamatan), dan budaya organisasi (nilai gotong royong dan adaptasi) dalam meningkatkan kinerja nelayan [9],[10].

Meningkatkan kinerja nelayan Kapal Kalisari dapat mendorong ekonomi lokal, mengurangi kemiskinan, dan mendukung inisiatif pemerintah seperti Ekonomi Biru, yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya laut [11]. Tidak stabilnya harga ikan dan pemasaran tidak hanya menurunkan kualitas hidup nelayan, tetapi juga berpotensi menyebabkan penurunan drastis populasi ikan di laut akibat penangkapan ikan.

Dengan demikian, studi ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor informal, tetapi juga memberikan solusi praktis untuk komunitas nelayan yang rentan.

Berikut ini dapat dilihat pada tabel 1 terdapat data yang diperoleh penulisan dalam jumlah anggota kelompok nelayan kapal kalisari desa perancak, Yang dimana jumlah anggota kelompok nelayan kapal kalisari desa perancak kecamatan jembrana ini berjumlah 39 orang terdiri dari 38 laki-laki dan 1 perempuan. Jumlah anggota kelompok nelayan ini sudah termasuk keseluruhan kelompok dengan pengurus.

Tabel 1. Data Jumlah Anggota Kelompok Nelayan Kapal Kalisari Desa Perancak

NO	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Kepala Kapten	1		1 Orang
2	Juragan	3		3 Orang
3	Bendahara		1	1 Orang
4	Pengurus	3		3 Orang
5	ABK (anak buah kapal)	26		26 Orang
6	Mekanik	1		1 Orang
7	Pengurus Kapal	4		4 Orang

Sumber : Nelayan Kapal Kalisari Desa Perancak (2025).

Berdasarkan latar belakang diatas bahwa penulis telah melakukan observasi awalpenulis menemukan Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah masalah hasil tangkapan dan harga ikan yang tidak stabil, menurut data dari pemilik usaha (2025). Tidak stabilnya harga ikan adalah masalah yang sering disebabkan oleh pengepul ikan dan nelayan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk fluktuasi harga ikan, permintaan pasar yang tidak stabil, tingginya biaya produksi, dan faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah. Fluktuasi harga ikan berdampak negatif terhadap pendapatan nelayan dan pengepul. Nelayan juga menggantungkan hidup dari hasil tangkapan mengalami penurunan pendapatan, bahkan sering menjual ikan di bawah biaya produksi. Pengepul juga terdampak karena turunnya harga pasar mengurangi nilai penjualan. Kondisi ini membuat pendapatan tidak stabil dan sulit diprediksi. Oleh karena itu, penting mengkaji factor yang memengaruhi kinerja nelayan, khususnya keterampilan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Selain masalah yang diamati di tempat kerja, beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas individu dalam suatu organisasi. Darmadi (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Setya Kuliner Mandiri [12]. Kondisi kerja yang tidak sesuai standar seperti kebisingan, suhu, dan pencahayaan dapat menurunkan produktivitas, sehingga lingkungan kerja yang sehat menjadi factor penting untuk mencapai kinerja optimal.

Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan adalah penelitian yang dilakukan oleh [9](#)Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik seperti ventilasi, penerangan, dan keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja [13]. Hal ini membuat kemungkinan pekerja dengan keterampilan yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung mampu mencapai tujuan dan bekerja secara efektif lebih tinggi.

Penelitian sebelumnya tentang keterampilan menunjukkan hasil yang variatif. Penelitian yang dilakukan oleh [10](#) dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen menyimpulkan bahwa keterampilan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Selanjutnya, sebuah studi oleh [11](#) yang dipublikasikan dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis menemukan bahwa keterampilan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [15]. Penelitian berikutnya oleh [12](#) yang dimuat dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital mengindikasikan bahwa keterampilan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Studi selanjutnya oleh [13](#) dalam Oikonomia: Jurnal Manajemen juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari keterampilan terhadap kinerja [17]. Penelitian kelima oleh [14](#) Jurnal Ekonomi dan Manajemen menegaskan bahwa keterampilan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di desa [18].

Namun, hasil yang berbeda juga muncul. Penelitian oleh [15](#) yang dipublikasikan Jurnal Manajemen menyatakan bahwa keterampilan tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, melainkan berpengaruh melalui kepuasan kerja [19]. Berikutnya, penelitian oleh [16](#) dalam Jurnal Ilmu Manajemen menemukan bahwa keterampilan tidak

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hidayat (2021) dalam Jurnal Administrasi Bisnis menyimpulkan bahwa keterampilan bukan factor utama yang memengaruhi kinerja [20]. Sejalan dengan itu, Lestari (2020) dalam Jurnal Manajemen SDM juga menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan. Hasil serupa ditunjukkan Saputra (2024) dalam Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan yang menyatakan bahwa keterampilan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja [21].

Penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja memperlihatkan hasil yang bervariasi. Studi pertama oleh 10 menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan [14]. Selanjutnya, riset oleh 17 dalam Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai [22].

Penelitian yang dilakukan oleh 18 dalam Jurnal Manajemen Perkantoran menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja [23]. Riset yang dilakukan oleh 13 juga mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja [17]. Studi kelima oleh 19 dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi menegaskan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja. [24]

Namun demikian, penelitian selanjutnya dari 15 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja [19]. penelitian berikutnya oleh 20 dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [25]. Penelitian berikutnya oleh 21 dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan [26]. Penelitian selanjutnya oleh 22 menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja [27]. Penelitian oleh 23 dalam Jurnal Manajemen Terapan menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya mengenai budaya organisasi menghasilkan beragam temuan. Penelitian yang dilakukan oleh 10 menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian berikutnya oleh 24 yang dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis menemukan dampak signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja [28]. Penelitian yang dilakukan oleh 25 dalam Jurnal Manajemen Bisnis juga menunjukkan hasil yang signifikan [29]. 26 dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi membuktikan pengaruh signifikan dari budaya organisasi [30]. Penelitian kelima oleh 14 menegaskan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif pada performa karyawan [31].

Namun, penelitian selanjutnya dari 27 dalam Jurnal Ilmu Manajemen menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja [32]. Penelitian oleh 16 menemukan bahwa budaya organisasi bukanlah faktor kunci dalam kinerja [33]. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh 28 menunjukkan hasil yang tidak signifikan [34]. Penelitian oleh 29 juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Penelitian terakhir yang dilakukan oleh 15 menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja [17].

Berdasarkan temuan yang telah disebutkan, dapat diamati bahwa penelitian yang konsisten menunjukkan dampak positif terhadap lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan di sektor ritel, industri manufaktur, dan lembaga pemerintah. Masih banyak penelitian yang meneliti isu ini dalam berbagai konteks, seperti industri kelautan, komunitas nelayan, atau tempat kerja tradisional dengan karakteristik khas. Hal inilah yang menciptakan kesenjangan penelitian dan meningkatkan urgensi dilakukannya penelitian ini. Sehubungan dengan hal ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kerja di berbagai sektor.

Dalam hasil penelitian sebelumnya membuat penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya untuk mengisi kesenjangan penelitian yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti study tentang peran keterampilan, lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kerja nelayan. Subjek penelitian ini adalah kelompok nelayan kapal kalisari, yang menjadi fokus kebaruan dalam penelitian ini.

Kebaruan penelitian ini tidak hanya terletak pada objek kajian yang berbeda (nelayan tradisional), tetapi juga pada integrasi tiga variabel utama keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dalam satu model analisis yang secara khusus menyoroti sektor perikanan rakyat yang selama ini jarang diteliti secara simultan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam menjelaskan bagaimana faktor-faktor manajerial tersebut bekerja dalam konteks kerja berbasis komunitas dan ketergantungan pada sumber daya alam, sehingga memperluas penerapan teori manajemen sumber daya manusia di sektor informal kelautan.

METODE

A. Rancangan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Perancak, Berlokasi di JL.Krisna Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 6 bulan dari bulan Oktober 2025 hingga april 2026.

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen

[ISSN 2598-9928 \(online\)](https://doi.org/10.21070/ijler.v21i2.1560), <https://ijler.umsida.ac.id>, published by [Universitas Muhammadiyah Sidoarjo](https://www.umsida.ac.id)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keterampilan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃).

2. Dependen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja nelayan (Y). Penjelasan terkait dengan kinerja nelayan ini adalah Kinerja nelayan (Y)

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel
Teknik Pengumpulan Data

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala
Keterampilan (X ₁) (Sumber : (Latifah & Rahmawati, 2022) [35])	Kemampuan kerja individu dalam memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan	Mengetahui tugas yang harus dikerjakan	Saya mengetahui dengan jelas apa tugas saya saat melaut.	Likert 1-5
		Mengetahui cara mengerjakan pekerjaan	Saya mengetahui cara yang benar dalam melakukan pekerjaan di kapal.	
		Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit	Saya mampu mengatasi pekerjaan yang sulit selama melaut.	
		Mampu ide dalam mengerjakan pekerjaan	Saya sering memiliki ide atau cara baru untuk mempermudah pekerjaan di kapal.	
		Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil tangkapan dengan cara yang lebih baik.	
Lingkungan Kerja (X ₂) (Sumber : (Armansyah <i>et al.</i> , 2024) [36])	Kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas	Udara	Udara di kapal terasa cukup nyaman untuk mendukung saya bekerja dengan baik.	Likert 1-5
		Warna	Warna dan tampilan area kerja di kapal membuat saya merasa lebih nyaman saat bekerja.	
		Pencahayaan	Pencahayaan di kapal sudah cukup terang sehingga saya dapat bekerja dengan aman dan jelas.	
		Suara	Tingkat kebisingan di kapal tidak mengganggu saya dalam melakukanaa pekerjaan.	
Budaya Organisasi (X ₃) (Sumber : (Suhendra & Putra, 2024) [37].)	Nilai dan norma yang diterapkan di dalam organisasi dalam mengarahkan perilaku anggota	Fokus pada inovasi dan pengelolaan resiko	Kelompok nelayan kami terbuka terhadap cara baru dalam mencari ikan.	Likert 1-5
		Pencapaian hasil yang tepat	Kami selalu berusaha mendapatkan hasil tangkapan sesuai target harian.	
		Peduli pada kepentingan pegawai	Kelompok kami peduli terhadap kesejahteraan semua anggotanya.	

		Keterperincian dalam pelaksanaan tugas	Saya terbiasa bekerja dengan teliti dalam mempersiapkan perlengkapan kapal.	
Kinerja (Y) (Dewi & Yuliari, 2022) [38]	Hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Kualitas kerja	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang rapi dan berkualitas saat bekerja di kapal.	Likert 1-5
		Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan tangkapan sesuai target yang ditetapkan.	
		Tanggung jawab	Saya melaksanakan tugas dan kewajiban saya di laut tanpa menunda-nunda.	
		Kerja sama	- Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan seluruh anggota kapal. - Saya bersedia membantu dan mendukung rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan.	
		Inisiatif	Saya memiliki inisiatif untuk membantu pekerjaan lain di kapal tanpa harus diminta.	

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi sering digunakan dalam penelitian kualitatif, terutama ketika peneliti ingin memahami konteks sosial atau perilaku secara alami. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan langsung berkunjung ke lokasi penelitian yaitu Kelompok Nelayan Kapal Kalisari.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada anggota nelayan kapal kalisari, Tujuan utama dari penggunaan kuesioner adalah untuk mendapatkan data dari sampel responden yang mewakili populasi tertentu.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dan variabel yang diteliti, yaitu keterampilan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja nelayan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dan variabel yang diteliti, yaitu keterampilan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja nelayan.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar [39]. Menurut (Sugiyono, 2022a) penelitian kualitatif mengkaji objek alamiah dengan peneliti sebagai instrument utama, menggunakan triangulasi, analisis induktif, serta

menekankan makan daripada generalisasi.

b. Data Kuantitatif

Menurut (Fitriani & Rahmawati, 2022), data kuantitatif merupakan data berbentuk angka atau hasil perhitungan yang dapat diolah secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian [40].

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian, seperti peserta didik, pendidik, maupun kepala sekolah.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain. Contohnya meliputi arsip sekolah, dokumen kebijakan pendidikan, data statistik pemerintah, atau publikasi ilmiah.

G. Teknik Pengumpulan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan objek, individu, atau unit yang menjadi fokus atau subjek penelitian dalam kerangka waktu dan ruang lingkup yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pada penelitian ini, populasi yang ada di Kelompok Nelayan Kapal Kalisari Desa Perancah Adalah 39 anggota nelayan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022b), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan jenis teknik purposive sampling. Teknik ini digunakan karena tidak semua anggota populasi dianggap sebagai responden, artinya hanya 33 anggota yang memenuhi kriteria yang relevan yang dimasukkan [39].

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah layak dan dapat diandalkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

a. Uji Validitas

Menurut (Subhaktiyasa, 2024), uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan konstruk yang hendak diukur sehingga hasilnya dapat dipercaya dan sah sebagai alat pengumpulan data [41].

b. Uji Reabilitas

Menurut (Nasional, 2024), reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen menghasilkan hasil yang stabil apabila digunakan kembali dalam kondisi yang sama pada subjek yang serupa [42]. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien internal-consistency (seperti Cronbach's Alpha) berada di atas batas minimal yang ditetapkan (sering $\geq 0,70$) [43]

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum analisis regresi (linier berganda) untuk memastikan bahwa model memenuhi syarat dasar agar hasil estimasi valid dan dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk memeriksa apakah residual dari model regresi atau variabel penelitian mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar-variabel independen terdapat korelasi yang sangat tinggi sehingga mengganggu keandalan estimasi koefisien regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah varians residual berbeda antar pengamatan (heteroskedastisitas) atau konstan (homoskedastisitas).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig. F) $< \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; sebaliknya jika Sig. F $\geq 0,05$ maka pengaruh bersama tidak signifikan.

5. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

6. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Sugiyono, 2022b), Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

I. Teknik Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi yang memberi kemungkinan adanya kesimpulan dalam penelitian kualitatif, penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan sejenisnya. Dengan penyajian data ini akan memudahkan peneliti untuk memahami masalah yang terjadi dan merencanakan tindakan selanjutnya sesuai dengan yang sudah dipahami [44].

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Nelayan Kalisari Desa Prancak

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Nelayan Kalisari Desa Prancak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Desiyani et al., 2025; A. Pratama et al., 2024) yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [45]. Menurut (Hisbuan, 2021), keterampilan adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien [44]. Dalam konteks nelayan, keterampilan mencakup kemampuan menangkap ikan, menggunakan alat tangkap, membaca kondisi cuaca, serta mengelola hasil tangkapan.

Pada praktiknya, keterampilan nelayan juga meliputi pengalaman teknis di laut seperti membaca arah angin. Arus, dan tanda cuaca untuk menentukan waktu serta Lokasi penangkapan yang tepat, termasuk penggunaan alat tangka[tradisional maupun modern. Kemampuan mengelola risiko seperti gelombang tinggi atau kerusakan alat juga menjadi factor penting dalam keselamatan dan keberhasilan kerja.

Pada nelayan Kalisari, keterampilan bersifat kolektif karena Keputusan melaut, Lokasi, dan strategi penangkapan dilakukan bersama, sehingga kesalahan satu anggota dapat memengaruhi hasil kelompok. Dengan demikian, semakin tinggi keterampilan neyalan, semakin baik kinerja yang dihasilkan, karena berdampak pada produktivitas dan pengurangan risiko kerja di laut.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Nelayan Kalisari Desa Prancak

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Nelayan Kalisari Desa Prancak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh 34 35 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [45],[47].

Menurut 36, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan [48]. Dalam konteks nelayan, lingkungan kerja mencakup kondisi laut, cuaca, fasilitas perahu, alat tangkap, serta hubungan social antar nelayan.

Secara lebih spesifik, lingkungan kerja juga meliputi aspek keselamatan seperti kelayakan kapal, ketersediaan alat keselamatan, serta kondisi mesin dan navigasi. Factor cuaca ekstrem, gelombang tinggi, dan jarak penangkapan menjadi tantangan utama yang memengaruhi risiko dan produktivitas. Selain itu, komunikasi, pembagian tugas, dan kordinasi antar nelayan di kapal turut menentukan efektivitas kerja tim di laut.

Dalam kondisi nyata, ketidakpastian cuaca dan risiko kecelakaan di laut menjadikan lingkungan kerja nelayan sangat dinamis, sehingga kesiapan alat keselamatan dan kemampuan kerja sama tim menjadi faktor penentu keselamatan sekaligus keberhasilan hasil tangkapan.

Lingkungan kerja yang baik, seperti kondisi cuaca yang mendukung, peralatan yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antar nelayan, akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas nelayan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja.

C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Nelayan Kalisari Desa Prancak

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Nelayan Kalisari Desa Prancak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh 37 35 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [49],[47].

Menurut 38, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku kerja. Dalam kelompok nelayan, budaya organisasi mencakup nilai kebersamaan, gotong royong, disiplin kerja, serta kebiasaan berbagai informasi Lokasi penangkapan ikan. Budaya yang kuat membentuk sikap kerja positif, memperkuat kerja sama, dan meningkatkan kinerja.

Pada nelayan Kalisari, budaya organisasi tercermin dalam kerja kolektif seperti saling membantu saat penurunan dan penarikan jarring, pembagian hasil secara adil, serta kepatuhan terhadap kesepakatan kelompok. Nilai solidaritas ini menjaga stabilitas hubungan kerja, mengurangi konflik, dan meningkatkan tanggung jawab bersama. Budaya tersebut juga menjadi aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku kerja di laut sehingga berpengaruh pada disiplin, koordinasi, dan efektivitas kerja kelompok.

D. Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Nelayan Kalisari Desa Prancak

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji F (simultan), menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Nelayan Kalisari Desa Prancak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai F hitung ($52,442$) $> F$ tabel ($2,93$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja nelayan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai R Square sebesar 0,844, yang berarti bahwa sebesar 84,4% kinerja nelayan dipengaruhi oleh Keterampilan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Faktor lain tersebut dalam konteks nelayan dapat berupa fluktuasi harga ikan, kondisi cuaca ekstrem yang tidak menentu, keterbatasan teknologi penangkapan, akses terhadap pasar dan tengkulak, serta kebijakan perikanan yang mempengaruhi hasil dan pendapatan nelayan.

Secara teoritis, keterkaitan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja. Keterampilan menggambarkan kemampuan individu nelayan dalam bekerja, lingkungan kerja menciptakan kondisi pendukung aktivitas, sedangkan budaya organisasi membentuk perilaku dan kebiasaan kerja yang positif. Pada nelayan Kalisari Desa Perancak, keterampilan menangkap ikan, penggunaan alat, dan kemampuan membaca kondisi laut meningkatkan hasil kerja, sementara faktor lingkungan seperti cuaca, kondisi laut, dan fasilitas mempengaruhi produktivitas. Budaya organisasi seperti gotong royong, kerja sama, dan solidaritas, juga memperkuat kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja nelayan tidak hanya dipengaruhi faktor individu, tetapi juga interaksi antara kompetensi teknis, kondisi kerja di laut, dan nilai sosial kelompok. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terpadu melalui peningkatan keterampilan, perbaikan fasilitas, dan keselamatan kerja, serta penguatan budaya kerja kolektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja nelayan Kapal Kalisari Desa Perancak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nelayan kapal kalisari desa perancak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan yang dimiliki nelayan, maka semakin meningkat pula kinerja dalam kegiatan melaut.
2. Uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nelayan Kapal Kalisari Desa Perancak, Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung terbukti meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja.
3. Uji parsial juga menunjukkan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nelayan. Budaya yang baik, seperti kerja sama, gotong royong, dan kepedulian antar anggota, mampu mengoptimalkan kinerja nelayan.
4. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa keterampilan (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja nelayan Kapal Kalisari Desa Perancak.
5. Hasil asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak, dengan hasil menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat, yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, serta instrumen penelitian valid dan reliabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterampilan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja nelayan Kapal Kalisari Desa Perancak. Ketiga faktor tersebut perlu terus ditingkatkan untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan nelayan.

Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan keterampilan melaut (navigasi, alat tangkap, dan manajemen risiko), perbaikan fasilitas serta keselamatan kerja di kapal, serta penguatan budaya kerja kelompok melalui solidaritas, disiplin, dan koordinasi agar kinerja nelayan meningkat secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para nelayan Kapal Kalisari Desa Perancak yang telah berpartisipasi sebagai responden serta kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

References

- [1] Ridwansyah, Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2023.
- [2] Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021
- [3] Burhanudin, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Jakarta: Sahala Press, 2020.
- [4] N. Putri, Manajemen Kinerja dalam Perspektif Modern. Bandung: Alfabeta, 2023.
- [5] A. Karina, R. Pratama, dan S. Widodo, "Pemahaman tugas dan efektivitas kerja individu," *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 2020.
- [6] D. Buana, I. Setiawan, dan F. Ramadhani, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 8, no. 2, pp. 112–120, 2020.
- [7] B. Basirun, N. Rahmawati, dan A. Pratama, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di era digital," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 9, no. 1, pp. 45–58, 2022.
- [8] L. Nurhasanah dan D. Supriyono, "Budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 25–37, 2022.
- [9] K. Nicholas dan A. H. Susanto, "Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Divisi Finance Jakarta," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 77–89, 2025.
- [10] Kementerian Kelautan dan Perikanan, Laporan Kinerja Kementerian Kelautan dan Perikanan Tahun 2023. Jakarta: KKP, 2023.
- [11] Kementerian Kelautan dan Perikanan, Statistik Kelautan dan Perikanan Indonesia 2024. Jakarta: KKP, 2024.
- [12] Darmadi, "Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Setya

- Kuliner Mandiri Jakarta Selatan,” *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 13, no. 2, pp. 66–78, 2025.
- [13] I. P. D. Pratama, A. A. D. Widyani, dan I. D. M. A. P. Putra, “Pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 73–85, 2024.
- [14] B. Irianto dan Prijati, “Pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 10, no. 4, 2021.
- [15] D. P. Sari dan A. Widodo, “Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, 2022.
- [16] R. Putra, B. Santoso, dan D. Kurniawan, “Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, vol. 4, no. 2, 2023.
- [17] H. Krisnandi dan R. Saputra, “Lingkungan kerja, keterampilan, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan,” *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, vol. 20, no. 1, 2024.
- [18] A. Awaluddin, F. Rahman, dan S. Syamsuddin, “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 12, no. 1, 2025.
- [19] R. Paramesta dan Suratman, “Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja,” *Jurnal Manajemen*, vol. 9, no. 3, 2023.
- [20] A. Hidayat, “Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 8, no. 1, 2021.
- [21] R. Saputra, “Keterampilan kerja dan kinerja karyawan,” *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, 2024.
- [22] A. Purnomo, D. Setiawan, dan R. Wijaya, “Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai,” *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, vol. 5, no. 2, 2024.
- [23] S. Suharto dan R. Dewi, “Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai,” *Jurnal Manajemen Perkantoran*, vol. 7, no. 1, 2022.
- [24] T. Trisninawati, R. Handayani, dan A. Pratama, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,” *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, vol. 9, no. 1, 2025.
- [25] S. Wahyuni, “Lingkungan kerja dan kinerja pegawai,” *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 8, no. 1, 2022.
- [26] A. Setiawan, “Lingkungan kerja dan kinerja karyawan,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 8, no. 2, 2021.
- [27] R. Firmansyah, “Lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Manajemen*, vol. 5, no. 1, 2020.
- [28] M. Zikrulloh dan T. Mariyanti, “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, 2024.
- [29] A. Putra dan S. Yuliana, “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 11, no. 1, 2022.
- [30] Y. Rumbekwan, J. Latupeirissa, dan M. Salhuteru, “Budaya organisasi dan kinerja pegawai,” *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 15, no. 1, 2024.
- [31] A. Awaluddin, N. Latif, dan A. Ismail, “Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, vol. 5, no. 2, pp. 88–102, 2025.
- [32] D. Chairani, “Analisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 2, 2024.
- [33] R. Utami, “Keterampilan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 2, 2022.
- [34] L. Hakim, “Budaya organisasi dan kinerja karyawan,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 4, no. 2, 2021.
- [35] N. Latifah dan A. Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- [36] R. Armansyah, T. Siregar, dan R. Pradana, “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, vol. 8, no. 1, pp. 33–47, 2024.
- [37] D. Suhendra dan Y. Putra, “Lingkungan kerja yang nyaman dan aman terhadap produktivitas tenaga kerja maritim,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2024.
- [38] I. G. A. Dewi dan N. M. Yuliari, “Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 11, no. 3, pp. 89–101, 2022.
- [39] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [40] A. Fitriani dan S. Rahmawati, “Pengolahan data kuantitatif dalam penelitian sosial,” *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, vol. 7, no. 1, pp. 55–63, 2022.
- [41] I. G. Subhaktiyasa, “Uji validitas instrumen dalam penelitian pendidikan,” *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, vol. 6, no. 1, pp. 1–12, 2024.
- [42] P. Nasional, “Pengukuran reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach’s Alpha,” *Jurnal Statistik Nasional*, vol. 5, no. 1, pp. 11–20, 2024.
- [43] D. Handayani, “Reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif,” *Jurnal Riset Pendidikan*, vol. 8, no. 2, pp. 144–153, 2024.
- [44] R. Devita dan S. Marhayati, “Teknik penyajian data dalam penelitian pendidikan,” *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, vol. 5, no. 1, pp. 66–75, 2024.
- [45] R. E. Desiyani, U. W. Nuryanto, dan S. W. Hasanah, “Pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang,” *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 13, no. 1, pp. 40–55, 2025.
- [46] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [47] A. Zuhrotul dan M. W. Fawa’id, “Peran budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Dewa Snack Kota Kediri,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 10, no. 2, pp. 60–74, 2022.
- [48] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [49] S. Suriyadi, N. Putri, dan M. Lestari, “Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 1, 2025.