



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KLABOT DISTRIK KLABOT KABUPATEN SORONG

Universitas Victory Sorong

Nur Asisa¹, Tagor Manurung², Beatrix Uwaubun³, Iyonna J. Salakay⁴, Saskia Fuqida⁵

Email: tagormanurung24031963@gmail.com, brxuwaubun28@gmail.com,
iyonnasalakay16@gmail.com, soliviaunvic@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Klabot Distrik Klabot Kabupaten Sorong. Jenis penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 18 orang. Pengambilan data menggunakan teknik sampel jenuh yang didistribusikan kepada 18 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, karena hasil yang didapat menunjukkan tingkat signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan R-Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Artinya kontribusi lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah 64,4%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aim of this research is to explain whether there is an influence of the work environment on employee performance at the Klabot Community Health Center, Klabot District, Sorong Regency. This type of research the author uses quantitative methods the population in this study was 18 people. Data collection used a saturated sampling technique which was distributed to 18 respondents. The data collection technique in this research uses questionnaires. The method used is simple linear regression analysis. With the help of SPSS 22 Software. The results of this study show that the work environment has a partial effect on employee performance because the results obtained show a significance level of $F < 0,05$ ($0,00 < 0,05$) and R – Square of 0,644 or 64,4%. This means that the contribution of the work environment and employee performance is 64,4%.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pentingnya menjaga kesehatan bagi masyarakat agar tidak ada penyakit yang dapat menyerang tubuh manusia, perlu dijaga. Namun kita tidak dapat memungkiri sakit atau lemahnya imun tubuh dapat terjadi kepada siapapun. Sehingga semua berupaya ketika mengalami sakit dengan mencari pengobatan tidak hanya ke rumah sakit namun juga berobat ke puskesmas yang terdekat. Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan Indonesia, maka puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat. Jika lingkungan kerja Puskesmas kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sudah pasti akan membuat pegawai melakukan pekerjaannya secara optimal sehingga muncullah rasa disiplin kerja. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai



maka dapat menurunkan pelayanan kerja pegawainnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk kelancaran proses dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya (Abdul Aziz, 2016).Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pegawai dan dapatmempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya suhu ruangan , penerangan dan sebagainya. Pada saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi puskesmas adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi puskesmas dan setiap instansi selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal pada instansi. Selain itu, dengan memiliki pegawai berprestasi dapat meningkatkan kinerja instansinya. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan liingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya kepuasan dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, apabila kondisilingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, sulit berkonsentrasi yang akan memicu menurunnya produktivitas kinerja. Puskesmas merupakan salah satu instansi pelayanan kesehatan milik pemerintah yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan dasar bagi seluruh masyarakat baik di kota maupun di desa, dengan mengutamakan pelayanan mengesampingkan upaya kuratif dan rehabilitative guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Dimana sebagai bentuk perpanjangan tangan pemerintah, puskesmas di tuntutan untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, melalui kemampuan dan kompetensi SDM puskesmas yang memadai. Kualitas (mutu) pelayanan yang baik ,salah satunya dapat ditunjukkan dengan adanya kinerja pegawai yang baik. Adanya tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, maka dibutuhkan kondisi yang dapat memberikan semangat untuk para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, salah satunya dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan baik.

Puskesmas Klabot merupakan salah satu puskesmas yang berada dalam wilayah kabupaten sorong distrik klabot yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan di jenjang tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangatlah penting dalam keberadaannya. Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada semua masyarakat dan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh sebab itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan bermutu yang dapat memuaskan pasiennya dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai puskesmas klabot faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah satu faktor utama yang memicu mereka untuk dapat bekerja secara optimal. Dimana lokasi puskesmas klabot distrik klabot



berada di daerah terpencil yang jarak tempuhnya cukup jauh dari kota dan ditempat kerja hanya mengandalkan genset karena tidak ada listrik serta kekurangan air bersih sehingga pegawai hanya mengandalkan air hujan. Mengenai lingkungan kerja yang ada di Puskesmas klabot yaitu: fasilitas yang kurang memadai, lampu yang hanya mengandalkan genset dan bensin, ruangan yang belum mempunyai AC/pendingin ruangan, cahaya lampu yang kurang terang, terbatasnya alat-alat medis yang tersedia dan bangunan puskesmas yang lembab cat dinding yang sudah pudar dan rusak, masih setengah permanen, Sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas klabot distrik klabot kurang maksimal dan juga pegawai kurang aktif dalam melaksanakan kegiatan yang ada, karena permasalahan tersebut akan mengakibatkan semakin menurunnya kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanannya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Klabot Distrik Klabot Kabupaten Sorong”.

2. KAJIAN TEORI

Menurut (Sedarmayanti,2017:9) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:45) adalah sebagai berikut: a) Pencahayaan, b) Sirkulasi ruang kerja, c) Dekorasi, d) Kebisingan, e. dan f. Hubungan dengan pimpinan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “ Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Indikator variabel terikat (kinerja karyawan) yaitu: a) .Profesionalisme, b) Proporsional c) Akuntabel dan d) Efektif dan efisien.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif metode dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Klabot di Distrik Klabot berjumlah 18 orang. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Jumlah populasi sebesar jumlah karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Klabot Distrik Klabot

sebanyak 18 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument penelitian, uji normalitas data, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penelitian dan pembahasan yang dapat diuraikan pada penjelasan di bawah ini :

a) Hasil uji validitas lingkungan kerja (X)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
X1	0,669	0.400	Valid
X2	0,572	0.400	Valid
X3	0,844	0.400	Valid
X4	0,818	0.400	Valid
X5	0,692	0.400	Valid
X6	0,696	0.400	Valid
X7	0,762	0.400	Valid
X8	0,851	0,400	Valid

Sumber : SPSS, Version 22

Tabel tersebut adalah tabel hasil uji validitas atas lingkungan kerja (X) yang di ambil dari tabel *correlations* pada spss. Data dikatakan valid jika semua item pertanyaan nilai signifikan nya lebih kecil dari nilai 0,05 (Sig < 0,05) dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dari 8 item pernyataan yang di uji ternyata semua item pernyataan sudah valid atau sah. Seluruh item nilai signifikannya llebih kecil dari 0,05 (sig < 0.05) dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Jadi pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel lingkungan kerja (X).

b. Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Butir Pernyataan	R.Hitung	R Tabel	Ket
Y1	0,816	0.400	Valid
Y2	0,941	0.400	Valid
Y3	0,912	0.400	Valid
Y4	0,870	0.400	Valid
Y5	0,941	0.400	Valid

Sumber :SPSS, Version 22

Tabel diatas adalah tabel dari hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) yang di ambil dari tabel *correlations* pada spss. Data dikatakan valid jika semua item pernyataan nilai signifikan nya lebih kecil dari nilai 0,05 (sig < 0.05) dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dari 5 pernyataan yang di uji ternyata semua item pernyataan sudah valid



atau sah. Seluruh item nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) dan nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$). Jadi pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel kinerja pegawai (Y).

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing- masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan apakah realibilitas suatu instrumen adalah nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 ($\text{Cronbach's Alpha} > 0,60$). Hasil dari pengelolaan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R. standar	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	0,874	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,939	0,60	Reliabel

Sumber :SPSS, Version 22

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian realibilitas variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai, hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan nilai *Cronbach,s Alpha* variabel lingkungan kerja (X) adalah 0,874 dan variabel kinerja pegawai (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai *Cronbach's Alpha* ($0,874 > 0,60$), begitu juga dengan uji reabilitas variabel Kinerja pegawai (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai *Cronbach's Alpha* ($0,939 > 0,60$). Artinya bahwa semua item pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan.

3. Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Klomogrov-Smirnov Z* cara untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji *Klomogrov-Smirnov Z*

		Unstandardized Residual
N		18
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02560703
Normal Parameters ^{a,b} Most Extreme Differences	Absolute	.182
	Positive	.084
	Negative	-.182 .182
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c

Sumber : SPSS, Version22



Jika nilai signifikan dari *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan data berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya. Tabel diatas menunjukkan nilai signifikan 0,120 lebih besar dari 0,05 ($0.120 > 0,05$) yang berarti menunjukkan berdistribusi normal dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Rumus yang digunakan untuk memperoleh hasil analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X =Lingkungan Kerja

e = *error*

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	6.152	2.097		2.934	.010
Lingkungan kerja	.479	.089	.802	5.377	.000

Sumber :SPSS, Version 22

Interpretasi dari persamaan regresi sederhana mengenai pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 6.152 + 0,479X + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan :

- Nilai a sebesar 6.152 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu, variabel lingkungan kerja. Jika variabel independen (X) tidak ada maka variabel kinerja pegawai (Y) tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi (X) sebesar 0.479 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.479. dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.

5. Uji Hipotesis

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).Berikut ini penulis menyajikan data yang akan diambil dalam menganalisis uji t yang diolah pada spss 22, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	t	Sig
1 (Constant)	2.934	.010
Lingkungan Kerja	5.377	.000

Sumber : SPSS, Verison 22

Dasar pengambilan uji t yaitu, apabila nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh varibael X terhadap variabel Y, dan begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikan $> 0,05$. Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel X terhadap variabel Y.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berikut ini penulis mensajikan data yang akan diambil dalam menganalisis koefisien determinasi R^2 yang diolah pada spss 22, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.621	2.08795

Sumber : Version SPSS 22

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2 / R Square) sebesar 0,644 atau 64.4% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang parsial antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 64,4% dan sisanya 35,6% di pengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung (5,377) $> t$ tabel (2,131), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 5,377 lebih besar dari 2,131 menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Lyta Lestary dan Harmon,2017) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rusti Mawa Praci) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang” menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh pada Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sri Utami Angrayni,2021) “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada UPT Puskesmas Bengkalis” menyatakan bahwa lingkungan kerja



berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara nyata.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Klabet Distrik Klabet Kabupaten Sorong secara deskriptif yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 18 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dengan hasil analisis linier sederhana menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Dari hasil uji-t untuk variabel lingkungan kerja (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan untuk keperluan prediksi lebih mendalam.
- c. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square (R^2) sebesar 0,644 atau 64% yang merupakan pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arastirma (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Finance*. Volume 1, No. 2 Agustus 2021 336—346.
- Bukit, Ia., Mm, B., Malusa, M. P., & Rahmat, M. P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. *Jurnal Maksipreneur : Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Febrianti, W. A. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisiik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa*.
- Ginting, H. A. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Ghonyah, N. (2011). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. *Jdm (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Herlambang, M. A. T., & Haryono, H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pilar*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 525-526.
- Josephine, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. *Agora*, 5(2).
- Kasmawati, K. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 3(2), 94-103.
- Oktia Dita S., Rahmat Hidayat, Armi Nurdiani Aziza. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya, Kabupaten Karawang*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Volume 8, No. 4 Maret 2022.



- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rahayu, I., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Akuntansi.*