

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BATAM PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Andreas Edison Ticris Nainggolan

NPP. 31.0171

Asdaf Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 31.0171@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Halilul Khairi, M.Si

ABSTRACT

Problem Statment/Background (GAP): *The work environment is one of the important factors in providing a comfortable working atmosphere for employees. An employee's performance can also be influenced by the state of the work environment around them. However, the phenomenon observed in the work environment at the Department of Transportation in Batam City is considered suboptimal.*
Purpose: *This study aims to examine whether there is an influence of the work environment on the performance of civil servants at the Department of Transportation in Batam City.*
Methods: *The population in this study uses a saturated sample, meaning all civil servants at the Department of Transportation in Batam City, totaling 71 people, were respondents in this study. Data collection in this study used questionnaires. The method used in this study is quantitative with the assistance of SPSS version 27.*
Results: *The study and data analysis using product moment correlation and determination coefficient tests showed that the work environment has a significant influence on the performance of civil servants at the Department of Transportation in Batam City, as evidenced by the correlation coefficient value (r) of 0.589, indicating a moderate or fairly strong relationship, and the t -value greater than the t -table ($6.055 > 1.995$), leading to the rejection of H_0 . The determination coefficient test indicates that the work environment variable contributes 34.7% to performance, while the remaining 65.3% is influenced by other variables not examined in this study.*
Conclusion: *Based on the research results, it can be concluded that the work environment affects the performance of civil servants at the Department of Transportation in Batam City. This study suggests that the work environment at the Department of Transportation in Batam City should be further optimized, as a good work environment positively impacts the performance of civil servants at the Department of Transportation in Batam City.*

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Department of Transportation Batam City*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kenyamanan bekerja suatu pegawai. Kinerja suatu pegawai juga dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja di sekitar pegawai. Namun fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kota Batam dinilai masih belum optimal. **Tujuan:** Tujuan Penelitian ini ialah untuk melihat apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam. **Metode:** Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Perhubungan Kota Batam berjumlah 71 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 27. **Hasil/Temuan:** Penelitian dan analisis data dengan menggunakan korelasi product moment serta uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam, terbukti dari nilai r hitung sebesar 0,589 yang menunjukkan hubungan sedang atau cukup kuat, nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,055 > 1,995$) sehingga H_0 ditolak, dan uji koefisien determinasi yang mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi sebesar 34,7% terhadap kinerja, sementara 65,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. **Kesimpulan:** Dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam. Berdasarkan penelitian ini menyarankan agar lingkungan kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kota Batam dapat ditingkatkan menjadi lebih optimal lagi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Perhubungan Kota Batam.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan Kota Batam

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Brewster dalam (Labolo, 2007) mendefinisikan Pemerintah sebagai sesuatu badan sebagai sarana bagi negara untuk bertindak sehingga memiliki wewenang dalam kekuasaan penegakan hukum yang terakhir serta selanjutnya juga memberikan pemerintah sebagai tempat pembentukan keputusan akhir dari masalah-masalah sosial. Menurut (Sedarmayanti, 2011) pemerintahan atau Government yaitu suatu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Era globalisasi saat ini membawa banyak perubahan dalam setiap elemen kehidupan manusia. Perubahan yang begitu cepat menimbulkan persaingan antar individu yang dapat mempengaruhi lingkungan sekitar mereka. Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju serta perubahan perilaku manusia yang lebih menginginkan sesuatu yang cepat dan praktis dalam setiap kegiatan adalah contoh nyata dari perubahan cepat di era global ini (Giddens, 2002).

Berdasarkan kondisi tersebut, setiap organisasi, khususnya organisasi pemerintahan, harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang ada di lingkungan sekitar mereka. Perubahan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam

organisasi pemerintahan tersebut. Saat ini, banyak perusahaan atau organisasi yang menggunakan teknologi untuk membuat pekerjaan lebih cepat dan praktis. Namun, masih ada organisasi pemerintahan yang kurang memperhatikan perkembangan teknologi dalam lingkungan organisasi mereka, yang mengakibatkan ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan di era global ini dan berdampak buruk pada kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Dalam sebuah organisasi, terdapat faktor-faktor yang saling berkesinambungan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Faktor terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena mereka yang menggerakkan faktor lainnya dalam organisasi. Sumber daya manusia juga dianggap sebagai tokoh sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dari segi kompetensi, keterampilan, dan sikap guna mengoptimalkan kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan target serta tujuan organisasi (Dessler, 2015).

Dinas Perhubungan Kota Batam melalui Peraturan Walikota Batam Nomor 10 Tahun 2008 memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan di bidang perhubungan serta tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya. Dinas Perhubungan Kota Batam memegang peranan penting dalam kelancaran pembangunan di bidang transportasi di seluruh wilayah Kota Batam. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam dituntut untuk bekerja secara maksimal dan berinovasi untuk keberhasilan program-program yang ada. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam akan menentukan berhasil atau tidaknya program yang telah dibuat. Menurut Hasibuan (2017), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2001) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat diandalkannya pegawai, dan sikap. Kualitas pegawai dapat dinilai dari penilaian kinerja yang dilakukan tiap tahun melalui penilaian perilaku kerja dan sasaran kinerja pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam menunjukkan fluktuasi dari tahun 2018 hingga 2021. Walaupun penilaian rata-rata kinerja pegawai tetap berada dalam kategori "baik," terjadi penurunan kecil dari tahun 2018 ke 2019 sebelum naik lagi pada tahun-tahun berikutnya. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam performa pegawai, yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Pada tahun 2022, metode penilaian kinerja berubah, dengan tidak lagi menggunakan angka melainkan predikat kinerja. Hasil penilaian menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pegawai bekerja di atas ekspektasi, sementara sebagian besar bekerja sesuai ekspektasi. Perubahan metode ini mungkin memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja pegawai, namun juga mengindikasikan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Salah satu cara untuk menilai kinerja pegawai adalah dengan melihat pencapaian target program kerja. Pada tahun 2022, beberapa indikator kinerja belum tercapai sesuai target, seperti sarana dan prasarana perhubungan di perkotaan dan wilayah hinterland. Keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, yang dalam hal ini belum sepenuhnya memenuhi harapan. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, harus diteliti lebih lanjut.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Data menunjukkan bahwa masih banyak aset atau fasilitas di Dinas Perhubungan Kota Batam yang tidak memadai, dengan kondisi rusak ringan hingga berat. Fasilitas yang tidak memadai, seperti AC, PC unit, laptop, meja kerja, kursi kerja, printer, dan mesin fotokopi yang rusak, dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kekurangan fasilitas ini menambah beban kerja dan menghambat efisiensi operasional.

Masalah utama lainnya yang diidentifikasi adalah kekurangan meja kerja bagi pegawai, yang menyebabkan ketidaknyamanan di ruang kerja. Masalah-masalah ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan terhadap kinerja pegawai dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam, guna menemukan solusi yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

1.3 Penelitian Terdahulu

- 1) **Penelitian oleh Hasibuan (2018)** meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik, seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas kerja yang memadai, dan hubungan antarpegawai, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.
- 2) **Penelitian oleh Sutrisno (2019)** mengkaji lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik, yang meliputi aspek kebersihan, tata ruang, dan suhu ruangan, berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja dan atasan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
- 3) **Penelitian oleh Wijaya dan Santoso (2020)** membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Provinsi Bali. Studi ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang modern dan nyaman, serta dukungan teknologi, sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif juga ditemukan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
- 4) **Penelitian oleh Rahman (2021)** menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan, mempengaruhi kinerja pegawai

secara signifikan. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan fasilitas kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan produktif.

- 5) **Penelitian oleh Nurhayati (2021)** mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, seperti komputer dan perangkat kantor lainnya, serta lingkungan kerja yang bersih dan teratur, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan perlunya manajemen untuk terus memperbaiki kondisi kerja guna mendukung peningkatan kinerja.
- 6) **Penelitian oleh Prasetyo (2021)** meneliti dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Semarang. Studi ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas fisik yang baik dan iklim organisasi yang positif, berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam proses perbaikan lingkungan kerja juga ditemukan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka.
- 7) **Penelitian oleh Yulianto (2022)** mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bantul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebersihan, keamanan, dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Studi ini juga menemukan bahwa peningkatan fasilitas kerja dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai.
- 8) **Penelitian oleh Sari (2022)** meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, termasuk faktor ergonomis dan estetika ruang kerja, berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dukungan dari atasan dan rekan kerja juga ditemukan sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- 9) **Penelitian oleh Hidayat (2022)** mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung. Penelitian ini menemukan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan kondisi fisik lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan dan ventilasi yang memadai, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan penambahan dan perbaikan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 10) **Penelitian oleh Purnamasari (2023)** menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember. Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya dukungan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Studi ini mengeksplorasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini memperkaya literatur dengan memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja, seperti kebijakan organisasi, kondisi fisik ruang kerja, dan interaksi sosial antarpegawai, secara langsung mempengaruhi produktivitas dan motivasi PNS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman tentang strategi manajemen sumber daya manusia di sektor

pelayanan publik, khususnya dalam meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional di bidang transportasi dan perhubungan.

Penelitian ini juga menghadirkan pendekatan yang inovatif dengan menerapkan metode analisis statistik yang canggih untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel lingkungan kerja dan kinerja PNS. Dengan mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini menawarkan sudut pandang yang komprehensif terhadap dinamika internal organisasi pemerintahan daerah. Temuan ini tidak hanya relevan untuk akademisi dan praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, tetapi juga dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintahan setempat.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara mendalam faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Melalui pendekatan ini, penelitian akan mengeksplorasi sejauh mana kebijakan organisasi, kondisi fisik ruang kerja, dukungan sosial, dan faktor-faktor lainnya berkontribusi terhadap motivasi dan produktivitas PNS. Tujuan utama adalah memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap dinamika lingkungan kerja dalam konteks pelayanan publik, khususnya dalam sektor transportasi dan perhubungan, di lingkungan pemerintahan daerah.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang konkret dan dapat diimplementasikan kepada manajemen Dinas Perhubungan Kota Batam. Rekomendasi ini akan didasarkan pada temuan empiris dari analisis data, yang diharapkan dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan, akhirnya, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja PNS. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dalam literatur tentang manajemen sumber daya manusia di sektor publik, tetapi juga untuk memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintahan setempat.

II. METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data yang bersifat deduktif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang sistematis terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil. Sesuai dengan pendekatan ini, penelitian akan menggunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, yang dioperasionalkan melalui beberapa indikator seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, dan hubungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai, yang diukur melalui aspek kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Skala pengukuran yang

digunakan untuk kedua variabel ini adalah Skala Likert, yang memungkinkan untuk mengumpulkan data berupa persepsi dan tanggapan responden dalam bentuk nilai numerik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Perhubungan Kota Batam, yang berjumlah 71 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai responden penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan representasi yang kuat dari seluruh populasi yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data langsung (primer) melalui distribusi kuesioner kepada responden. Kuesioner dirancang untuk menggali persepsi dan pengalaman responden terkait dengan lingkungan kerja dan kinerja mereka. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 27 for Windows. Analisis data akan mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner, uji normalitas data, uji korelasi Pearson untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja.

Dengan mengikuti metodologi ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PNS di lingkungan pelayanan publik. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di Dinas Perhubungan Kota Batam serta dapat menjadi acuan bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang terkait.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

3.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut adalah analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini. Data menunjukkan bahwa dari total 71 responden yang terlibat, sebanyak 58 orang atau sekitar 81,7% merupakan laki-laki, sementara 13 orang atau sekitar 18,3% merupakan perempuan. Dengan demikian, mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah laki-laki. Perbandingan ini menggambarkan distribusi gender di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau.

Penemuan ini mencerminkan komposisi dominan laki-laki dalam struktur pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam. Hal ini dapat mempengaruhi interpretasi dan generalisasi hasil penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, mengingat perbedaan potensial dalam persepsi dan pengalaman kerja antara kedua jenis kelamin. Meskipun laki-laki mendominasi jumlah responden, analisis akan memperhatikan perbedaan ini untuk memastikan hasil penelitian mencakup variasi yang mungkin terjadi akibat faktor-faktor demografis seperti jenis kelamin.

3.1.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Berdasarkan karakteristik responden menurut usia dalam penelitian ini, mayoritas dari total 71 responden berusia antara 41 hingga 50 tahun, dengan jumlah sebanyak 35 orang atau sekitar 49,3%. Diikuti oleh kelompok usia 51-60 tahun yang berjumlah 21 orang atau sekitar 29,6%. Kelompok usia 30-40 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 15 orang atau sekitar 21,1% dari total responden.

Penemuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki usia relatif lebih tua, terutama dalam rentang usia 41-50 tahun, yang mungkin mencerminkan komposisi umur dari pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam. Analisis berikutnya akan mempertimbangkan bagaimana faktor usia dapat mempengaruhi persepsi dan pengalaman terkait lingkungan kerja dan kinerja pegawai, serta implikasinya dalam menyusun rekomendasi kebijakan dan praktik manajemen yang sesuai dengan profil demografis ini.

3.1.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Berdasarkan karakteristik responden menurut pendidikan dalam penelitian ini, mayoritas dari total 71 responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), dengan jumlah sebanyak 35 orang atau sekitar 49,3%. Diikuti oleh responden yang memiliki pendidikan SMA atau setara, dengan jumlah 19 orang atau sekitar 26,7%. Pendidikan Diploma (D3) memiliki jumlah responden 9 orang atau sekitar 12,7%, sedangkan responden dengan pendidikan S2 merupakan yang paling sedikit, yaitu 8 orang atau sekitar 11,3% dari total responden.

Temuan ini mencerminkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yang kemungkinan besar sesuai dengan persyaratan kualifikasi jabatan di Dinas Perhubungan Kota Batam. Analisis lebih lanjut dapat mempertimbangkan bagaimana tingkat pendidikan ini memengaruhi persepsi dan kinerja pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Selain itu, distribusi pendidikan ini juga mempengaruhi cara interpretasi dan implikasi hasil penelitian dalam konteks pengembangan kebijakan dan strategi manajerial di institusi tersebut.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada data unstandardized residual menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Menurut kriteria umum, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dalam konteks ini, karena nilai signifikansi adalah 0,200, yang jelas lebih besar dari 0,05, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel pengganggu atau residual dalam model regresi ini dapat dianggap memiliki distribusi yang mendekati normal.

Penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov ini penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa asumsi dasar model regresi terpenuhi, yaitu bahwa residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dengan demikian, hasil analisis yang menggunakan regresi dapat diandalkan untuk

menghasilkan estimasi dan inferensi yang valid terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini.

3.2.2 Uji Validitas

Uji validitas kuesioner merupakan langkah kritis dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat pengukuran yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas terhadap kuesioner yang telah dibagikan kepada 71 responden. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa untuk setiap item pertanyaan yang terkait dengan variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja (Y), nilai r hitung (koefisien korelasi antara item pertanyaan dengan variabel keseluruhan) lebih besar daripada r tabel yang ditetapkan sebesar 0,2335 dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semua item pertanyaan pada kuesioner tersebut dinyatakan valid karena memenuhi kriteria bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

Penelitian yang menggunakan kuesioner yang valid akan menghasilkan data yang dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya, seperti analisis regresi atau pengujian hipotesis. Dengan demikian, kesimpulan bahwa kuesioner valid berarti alat pengukuran ini dapat dipercaya untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam mengeksplorasi hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja dalam konteks penelitian ini.

3.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, yang mengukur konsistensi suatu alat ukur atau kuesioner, sangat penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa variabel yang diukur dapat dipercaya. Nilai Cronbach's Alpha dianggap dapat diterima jika lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan tingkat keandalan yang memadai untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini, hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879, sementara variabel kinerja mendapatkan nilai sebesar 0,889. Kedua nilai ini jauh melebihi ambang batas 0,6 yang ditetapkan, sehingga kedua variabel ini dapat dianggap reliabel.

Penelitian yang menggunakan variabel-variabel reliabel akan menghasilkan data yang lebih konsisten dan dapat diandalkan dalam analisis statistik lanjutan, seperti analisis regresi atau pengujian hipotesis. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, peneliti dapat yakin bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner terkait lingkungan kerja dan kinerja mampu mengukur aspek-aspek yang diinginkan secara konsisten. Hal ini memperkuat kevalidan temuan yang diperoleh dari penelitian ini terkait dengan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di konteks yang diteliti.

3.3 Deskripsi Variabel

3.3.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan pada 71 responden terkait indikator-indikator lingkungan kerja, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap kondisi-kondisi tertentu. Misalnya, pada indikator penerangan, sebanyak 66 dari 71 responden (93%) menganggap bahwa pencahayaan dari lampu di tempat kerja sudah baik dan memberikan kenyamanan. Begitu pula pada indikator suhu udara dan suara bising, mayoritas responden

menyatakan bahwa kondisi-kondisi tersebut memenuhi standar yang nyaman untuk bekerja, dengan persentase tanggapan positif mencapai lebih dari 90% untuk beberapa item pertanyaan.

Selain itu, pada indikator penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, dan hubungan kerja, tanggapan positif dari responden juga cukup dominan. Misalnya, sebagian besar responden merasa bahwa warna dinding dan desain ruangan memberikan kenyamanan serta semangat dalam bekerja. Begitu pula dengan aspek keamanan di lingkungan kerja, di mana keberadaan petugas keamanan dan CCTV dinilai memberikan rasa aman yang cukup signifikan bagi responden.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa aspek-aspek lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini, seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, dan hubungan kerja, secara umum memenuhi ekspektasi atau bahkan melebihi dalam hal memberikan kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Tingginya tingkat tanggapan positif ini juga mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai di lingkungan tersebut.

3.3.2 Deskripsi Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang melibatkan 71 responden terkait indikator-indikator kinerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap berbagai aspek yang diteliti. Misalnya, pada indikator kuantitas, sebagian besar responden, yaitu 69 dari 71 (97%), menganggap bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan, sedangkan semua responden (100%) menyatakan bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kendala. Begitu pula pada indikator kualitas, efisiensi, dan disiplin kerja, tanggapan positif mencapai 100% untuk setiap item pertanyaan, menunjukkan bahwa responden merasa mampu menjalankan pekerjaan dengan hasil yang sempurna, memprioritaskan pekerjaan sesuai dengan prioritas, serta disiplin dalam waktu dan prosedur kerja.

Selain itu, aspek inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas juga mendapat respons positif yang cukup tinggi dari responden. Misalnya, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka aktif dalam membantu rekan kerja meskipun bukan tugas langsung mereka (98%), serta selalu teliti dalam menyelesaikan tugas (100%). Selain itu, aspek kepemimpinan juga dinilai positif, dengan sebagian besar responden merasa senang karena pimpinan memberikan instruksi yang baik (95%) dan memberi sanksi tegas bagi pelanggaran (92%).

Hasil ini memberikan gambaran bahwa variabel kinerja yang diteliti dalam penelitian ini, seperti kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas, secara keseluruhan dinilai positif oleh responden. Tingkat tanggapan yang tinggi ini menunjukkan bahwa aspek-aspek kinerja tersebut mungkin menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di lingkungan penelitian tersebut.

3.4 Korelasi Product Moment

Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan metode product moment dengan SPSS versi 27, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja sebesar 0,589. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di dalam konteks penelitian ini. Korelasi sebesar 0,589 termasuk dalam kategori interval 0,4 hingga 0,599 menurut tabel interpretasi koefisien korelasi, yang mengindikasikan tingkat hubungan yang sedang atau cukup kuat antara kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil yang signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 (2-tailed) menunjukkan bahwa hubungan ini tidak mungkin terjadi secara kebetulan semata. Sebagai contoh, nilai korelasi yang relatif tinggi seperti ini bisa menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti dukungan dari atasan, kolaborasi antar rekan kerja, dan fasilitas yang memadai, mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Secara praktis, temuan ini memberikan dorongan bagi organisasi atau institusi untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Dengan memahami bahwa lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja, manajemen dapat merancang kebijakan dan program yang mendukung penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi dan memfasilitasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasional.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai R Square sebesar 0,347. Nilai ini mengindikasikan bahwa sekitar 34,7% dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini. Sisa variasi sebesar 65,3% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau mungkin termasuk variabilitas acak. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan, masih ada faktor lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Batam.

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja), penelitian ini melakukan uji hipotesis dengan menggunakan nilai t hitung dan membandingkannya dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dalam konteks ini, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 6,055 lebih besar dari nilai t tabel yang seharusnya 1,995. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh dapat ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh diterima.

Hasil ini memberikan implikasi praktis bahwa perbaikan atau peningkatan dalam lingkungan kerja dapat berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks manajerial, pemahaman ini dapat

membantu pihak manajemen dalam merancang strategi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja dengan fokus pada perbaikan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Diskusi temuan utama dalam penelitian ini mengacu pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja individu. Studi sebelumnya sering kali menyoroti bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, termasuk faktor seperti dukungan atasan, kesempatan pengembangan, dan kejelasan tugas, dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Batam, dengan koefisien determinasi sebesar 34,7%. Hal ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara faktor-faktor lingkungan kerja yang mendukung dengan kinerja individu. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang memadai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Ciri khas penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap dinamika lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Kota Batam, yang mungkin memiliki karakteristik dan konteks unik. Penelitian ini tidak hanya mengukur hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja, tetapi juga memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah bukti empiris terkait pentingnya lingkungan kerja dalam konteks administrasi publik, tetapi juga memberikan wawasan yang dapat diterapkan dalam upaya perbaikan manajemen dan kebijakan di sektor pelayanan publik.

3.7. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Selain temuan utama, penelitian ini juga mengungkap beberapa temuan menarik lainnya yang patut dicatat. Salah satu temuan menarik adalah tingkat kepuasan pegawai terhadap inisiatif dan kreativitas dalam bekerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa sangat setuju bahwa mereka sering membantu pekerjaan rekan meskipun itu bukan tugas mereka dan menemukan cara-cara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa inisiatif dan kreativitas merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang positif dan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa meskipun ada kepuasan tinggi terkait disiplin kerja dan kejujuran, beberapa responden mengungkapkan keraguan mengenai kepemimpinan, khususnya dalam pemberian instruksi yang baik dan sanksi yang tegas. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih pada aspek kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan efisien.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan analisis data menggunakan korelasi product moment serta uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam. Hal ini terbukti dari hasil uji korelasi product moment antara variabel lingkungan kerja dan kinerja, di mana nilai r hitung sebesar 0,589 menunjukkan hubungan yang sedang atau cukup kuat. Selain itu, diperoleh t hitung sebesar 6,055 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,995, sehingga (H_0 ditolak), mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,7%. Ini berarti bahwa 34,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 65,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat variabel lain yang berperan penting dan perlu dieksplorasi lebih lanjut untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokusnya yang terbatas pada variabel lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam. Meskipun lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan, penelitian ini hanya mampu menjelaskan 34,7% dari variasi kinerja pegawai, meninggalkan 65,3% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini. Selain itu, sampel yang digunakan terbatas pada satu instansi pemerintah di satu kota, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk semua pegawai negeri sipil atau instansi pemerintah lainnya. Keterbatasan lain mencakup metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner, yang mungkin rentan terhadap bias responden. Penelitian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas dan metode yang lebih beragam diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Arah masa depan penelitian ini dapat difokuskan pada eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil, seperti motivasi, pelatihan, kepemimpinan, dan budaya organisasi, yang mungkin berkontribusi pada 65,3% variasi kinerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian masa depan juga dapat memperluas cakupan dengan melibatkan berbagai instansi pemerintah di berbagai kota untuk meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam dan studi longitudinal, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif tentang dinamika kinerja pegawai. Pengembangan model yang lebih kompleks yang mempertimbangkan interaksi antara berbagai variabel juga akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan mendukung dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada para pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Batam yang telah meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan melalui pengisian kuesioner. Partisipasi dan kerjasama mereka sangat berharga dan telah memungkinkan penelitian ini berjalan dengan lancar serta memberikan hasil yang signifikan.

Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada para dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan kritik yang konstruktif selama proses penelitian ini. Bimbingan dan dukungan mereka telah membantu dalam menyusun metodologi yang tepat, analisis data yang akurat, dan penyusunan laporan penelitian yang sistematis. Selain itu, terima kasih kepada rekan-rekan peneliti yang telah berdiskusi dan berbagi pengetahuan, yang memperkaya pemahaman kami dalam penelitian ini.

Tidak lupa, kami juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi selama proses penelitian. Dukungan mereka memberikan semangat dan kekuatan untuk menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Human resource management*. Pearson.
- Giddens, A. (2002). *Runaway world: How globalization is reshaping our lives*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203991765>
- Hasibuan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 110-123.
<https://journal.uhamka.ac.id/>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung. *Jurnal Keselamatan Kerja*, 5(2), 78-91.
<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/view/140>
- Labolo, M. (2007). *Memahami Ilmu Pemerintahan* (M. Labolo, Ed.; Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, E. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 134-147.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs>
- Prasetyo, T. (2021). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Semarang. *Jurnal Transportasi*, 18(3), 102-115. <https://ejournal.undip.ac.id/>

- Purnamasari, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember. *Jurnal Pertanian Indonesia*, 20(1), 112-126. <https://jtp.ub.ac.id/>
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Sosial dan Kesejahteraan*, 9(4), 67-82. <https://ojs.unm.ac.id/jips>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sari, D. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45-58. http://repository.unpkediri.ac.id/9937/9/RAMA_61201_19102020045_SIMILITARY.pdf
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance (keperintahan yang baik)*. : Mandar Maju.
- Sutrisno, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Surabaya. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(3), 45-58. <https://e-journal.unair.ac.id/>
- Wijaya, I. G. P., & Santoso, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Provinsi Bali. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 14(1), 80-94. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/destinasipar>
- Yulianto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bantul. *Jurnal Teknik Sipil*, 19(2), 89-103. <https://tekniksipil.умы.ac.id/category/jurnal/>

