

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN GORONTALO

Aaliyah Putrdewanti Borman¹, Irwan yantu², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: bormanalya@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to determine the extent of the effect of the work environment on employee performance. This research employs a quantitative method with a descriptive quantitative method with a descriptive quantitative approach. The data used are primary data obtained through the distribution of questionnaires to employees at the SAMSAT Office in Gorontalo Regency. The research population consists of all 40 employees at the SAMSAT Office. Data were collected by distributing questionnaires to 30 respondents using a saturated sampling technique. The results indicate that the SAMSAT Office has made efforts to create a conducive work environment. However, based on the hypothesis testing results, the work environment does not have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates an effect of only 10.1%, while the remaining 89.9% is affected by other variables not examined in this research, such as work motivation, workload, job satisfaction, and work productivity.*

Keywords: *Work Environment; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai yang berada di SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berada di SAMSAT Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 40 orang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan kantor Samsat sudah berupaya membangun lingkungan kerja yang kondusif. Namun, berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun besaran koefisien pengaruh tersebut diperoleh sebesar 10,1% sedangkan sisanya 89,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada saat ini banyak masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Para tenaga kerja melakukan protes karena mereka tidak puas dengan hasil yang mereka dapatkan seperti gaji, kepuasan, lingkungan kerja. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya masalah yang serius seperti mogok kerja bahkan demo. Selain masalah-masalah ini adapun masalah lain yang cukup serius yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai. Masalah tersebut yaitu pegawai yang kurang menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja. Hal tersebut bisa berdampak buruk maupun negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini, manajemen mempunyai tanggung jawab untuk mengatasi masalah-masalah yang ada. Manajemen juga bertanggung jawab bagaimana cara untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman agar dapat memacu kinerja pegawai yang meningkat. Dalam hal ini, manajemen harus melihat lagi faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dilihat dari segi pegawai.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, atau hasil output yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Tami & Widowati 2020). Kinerja karyawan juga mencakup hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara kuantitatif dan kualitatif, diukur dengan mengamati tingkat pencapaian atau produktivitas pegawai dalam tugas dan tanggung jawab kerja mereka (Kurniawan 2021). Kinerja karyawan juga melibatkan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh

individu, kelompok, atau organisasi sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dalam jangka waktu tertentu (Setiawati & Andayani 2020).

Abdullah (2014) dalam (Susanti & Aesah 2022) dalam (Banne, Sukri, Dirham, Indah 2023) mendefinisikan kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk manual, arahan yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan menurut Harsuko (2012) dalam (Wachidah & Luturlean 2019) mendefinisikan kinerja adalah ketika sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai target khusus yang berhubungan dengan peran perseorangan atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

Kesimpulan dari definisi kinerja karyawan berdasarkan pendapat dari beberapa sumber yang disebutkan adalah: bahwa kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, pencapaian tugas dan tanggung jawab, produktivitas, dan kemampuan mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik itu apabila pegawai yang bekerja merasakan nyaman, betah, ruangan kerja mereka kondusif, sehingga mereka dapat bekerja tanpa adanya gangguan dan mereka dapat menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk, jika pegawai merasa tidak nyaman, banyak gangguan, sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan menggunakan waktu kerja mereka dengan baik.

Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai, sehingga terciptanya peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan nonfisik juga misalnya, hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Bahari, 2018:40).

Lingkungan kerja dan kinerja adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja akan menurun.

Objek penelitian ini yaitu di Kantor bersama SAMSAT adalah wadah bagi Kepolisian Negara Republik Indonesia yang membidangi lalu lintas, satuan kerja pengelola keuangan daerah yang melaksanakan pemungutan pajak Provinsi, dan badan usaha dalam menyelenggarakan SAMSAT. Berkembangnya teknologi memungkinkan instansi baik swasta maupun pemerintah memperbaiki dan meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Salah satunya adalah pelayanan dalam pengurusan dokumen kendaraan bermotor melalui SAMSAT. SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) merupakan suatu sistem administrasi terpadu yang dibentuk untuk mempermudah, mempercepat, dan memperlancar pelayanan kepada masyarakat terkait dengan pengurusan dokumen kendaraan bermotor dalam satu gedung.

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Gorontalo merupakan suatu sistem kerjasama antara Badan Keuangan Provinsi Gorontalo, Polri, dan PT. Jasa Raharja (Persero) yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait dengan penerbitan STNK (Surat

Tanda Nomor Kendaraan) dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor yang berhubungan dengan pemasukan uang ke kas negara melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jaalan (SWDKLLJ) yang dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan Kantor Bersama SAMSAT Kabupaten Gorontalo.

Menurut Undang-undang No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik adalah, kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Peneliti juga menemukan fenomena mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja pada kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Fenomena yang ditemukan peneliti yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang cepat pulang, datang terlambat, dan yang tidak hadir sama sekali atau tanpa keterangan. Dengan kurangnya kedisiplinan karyawan akan sangat berdampak menurunnya produktivitas kerja karyawan. Adapun pegawai yang masih belum optimal dalam bekerja sehingga dapat menghambat peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Kurangnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan hasil yang dicapai berbeda.

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan February-Juni Tahun 2024

JUMLAH ABSENSI TAHUN 2024											
NO	Bulan	Hari kerja	Hadir	SPT (Surat Perintah Tugas)	Sakit	Izin	Cuti	Cepat Pulang	TK	Terlambat	Total
1.	Februari	620	539	68	21	0	0	7	3	22	1.280
2.	Maret	549	480	79	11	11	4	19	0	7	1.160
3.	April	603	515	54	18	0	17	21	4	14	1.246
4.	Mei	592	489	53	7	6	5	6	8	11	1.177
5.	Juni	530	499	77	10	0	10	2	7	17	1.152

Sumber data: SAMSAT Kabupaten Gorontalo Tahun 2024

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) dengan hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu adapun penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, Rahma Diana, Ansari, hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 2 Data Kinerja Pegawai SAMSAT Kabupaten Gorontalo Tahun 2024

No	Uraian Tugas/ Pekerjaan	Target	Hasil/Capaian
1.	Merencanakan kegiatan pendataan dan penetapan sumber-sumber pendapatan dari pajak daerah sesuai rencana operasional agar pelaksanaan program tahun berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.	100%	73%

2.	Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas pada seksi pendataan dan penetapan pajak daerah.	100%	77%
3.	Membimbing pelaksanaan tugas bawahan dilingkup seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai fungsi dan tanggungjawab yang diberikan agar berjalan tertib, lancar dan terkendali.	100%	80%
4.	Menganalisis setiap pendataan, pendaftaran, dan penetapan pajak daerah yang diajukan oleh masyarakat/wajib pajak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.	100%	70%
5.	Melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah agar pelaksanaan tugas bawahan termonitor dan terkontrol dengan baik.	100%	50%
6.	Menganalisis pelaporan kegiatan seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan pertimbangan pimpinan.	100%	85%
7.	Menegvaluasi pelaksanaan tugas di lingkup seksi pendataan dan penetapan pajak daerah dengan cara mengidentifikasi setiap hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja saat ini dan dimasa yang akan datang.	100%	83%
8.	Melaporkan pelaksanaan tugas seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan SOP dan peraturan yang berlaku sebagai pertanggungjawaban dan bahan evaluasi atas kegiatan saat ini dan yang akan datang.	100%	50%
9.	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara lisan maupun tertulis.	100%	80%

Sumber data: SAMSAT Kabupaten Gorontalo Tahun 2024

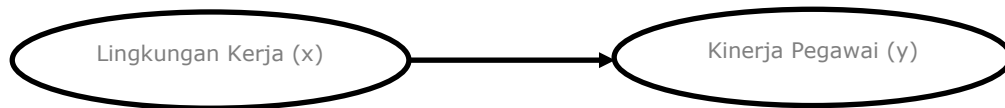
Berdasarkan tabel 1.2 data kinerja pegawai pada tahun 2024 dari semua uraian pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai masih terdapat beberapa pekerjaan yang belum mencapai target yaitu melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah agar pelaksanaan tugas bawahan termonitor dan terkontrol dengan baik dan melaporkan pelaksanaan tugas seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan SOP dan peraturan yang berlaku sebagai pertanggungjawaban dan bahan evaluasi atas kegiatan saat ini yang akan datang hanya ada pada kisaran 50% dari 100% sehingga hal ini dapat mengakibatkan kualitas kinerja pegawai menurun.

Berbagai macam permasalahan yang terdapat pada kinerja pegawai dalam bekerja yaitu masih ada pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Tentunya pegawai harus mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Adapun pegawai yang belum maksimal dalam bekerja yang dapat menghambat peningkatan hasil yang akan dicapai perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei sebagai bagian dari penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbung penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan survei dengan pendekatan kuantitatif jenis asosiatif dengan teknik Sampling Jenuh. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Variabel yang teknik analisis ini dipilih oleh peneliti karena ingin mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo.



Gambar 1 Desain Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo yaitu sebanyak 40 pegawai diantaranya 27 PNS dan 13 PTT. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *sampling jenuh*. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Gunadi, 2021:136). Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner validitas adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan *cut off* 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan >3,0 maka kuesioner dinyatakan valid.

Adapun kuesioner yang diuji cobakan pada 30 orang pegawai di SAMSAT Kota Gorontalo sebagai *representative* dari sampel yang sebenarnya. Jumlah pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini sebanyak 13 pernyataan. Pengujian validitas tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Cut Off	Pearson Correlation	Keterangan
Y.1	0,3	0,766	Valid
Y.2	0,3	0,634	Valid
Y.3	0,3	0,653	Valid
Y.4	0,3	0,629	Valid
Y.5	0,3	0,620	Valid

Y.6	0,3	0,646	Valid
Y.7	0,3	0,764	Valid
Y.8	0,3	0,510	Valid
Y.9	0,3	0,675	Valid
Y.10	0,3	0,699	Valid
Y.11	0,3	0,580	Valid
Y.12	0,3	0,507	Valid
Y.13	0,3	0,655	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka semua item pernyataan pada Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X) dalam penelitian ini sebanyak 15 pernyataan dengan jumlah 30 responden. Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Pernyataan	Cut Off	Pearson Correlation	Keterangan
Y.1	0,3	0,639	Valid
Y.2	0,3	0,525	Valid
Y.3	0,3	0,574	Valid
Y.4	0,3	0,532	Valid
Y.5	0,3	0,586	Valid
Y.6	0,3	0,618	Valid
Y.7	0,3	0,632	Valid
Y.8	0,3	0,615	Valid
Y.9	0,3	0,632	Valid
Y.10	0,3	0,626	Valid
Y.11	0,3	0,639	Valid
Y.12	0,3	0,639	Valid
Y.13	0,3	0,807	Valid
Y.14	0,3	0,648	Valid
Y.15	0,3	0,600	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuesioner yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cornbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga nilai menunjukkan >0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut merupakan tabel reliabilitas:

Tabel 5 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cornbach Alpha	Cut Off	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,879	0,6	15	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,876	0,6	13	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh memberikan kuesioner kepada responden yaitu pegawai SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Dalam penelitian ini kuesioner yang sebaran sebanyak 40 kuesioner. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah kembali dan telah dianalisis, maka diperoleh gambaran jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dimensi	Pernyataan	N	Mean	Kesimpulan
Kualitas	Y.1	40	6.55	Sangat Baik
	Y.2	40	6.6	Sangat Baik
	Y.3	40	6.62	Sangat Baik
	T_Ind		6.59	Sangat Baik
Kuantitas	Y.4	40	6.42	Sangat Baik
	Y.5	40	6.57	Sangat Baik
	T_Ind		6.49	Sangat Baik
Ketepatan Waktu	Y.6	40	6.6	Sangat Baik
	Y.7	40	6.35	Sangat Baik
	T_Ind		6.47	Sangat Baik
Efektivitas	Y.8	40	6.6	Sangat Baik
	Y.9	40	6.5	Sangat Baik
	T_Ind		6.55	Sangat Baik
Kemandirian	Y.10	40	6.4	Sangat Baik
	Y.11	40	6.47	Sangat Baik
	T_Ind		6.43	Sangat Baik
Komitmen	Y.12	40	6.35	Sangat Baik
	Y.13	40	6.42	Sangat Baik
	T_Ind		6.38	Sangat Baik
TOTAL. Y		40	6.47	Sangat Baik
Valid N (listwise)		40		

Sumber: Data Kuesioner Olahan (2024)

Berdasarkan analisis statistik deskriptif untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel diatas diperoleh skor pada kategori sangat baik dengan angka mean 6,47. Dari enam dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel ini semuanya memperoleh skor yang sangat baik yaitu kualitas (6,59), kuantitas (6,495), ketepatan waktu (6,475), efektivitas (6,55), kemandirian (6,435), komitmen (6,385).

Dari keenam dimensi tersebut dapat diketahui bahwa nilai tertinggi diperoleh oleh dimensi kualitas (6,59), hal ini dikarenakan dimensi kualitas ini dianggap paling penting dalam indikator kinerja pegawai karena pegawai yang mempunyai kualitas beekrja yang baik akan mampu menciptakan suasana bekerja dengan nyaman dan efektif. Sedangkan nilai terendah adalah dimensi komitmen (6,385) dimensi komitmen merupakan hal yang paling penting dalam kinerja pegawai, akan tetapi adapun pegawai yang masih kesulitan dalam bekerja sehingga menimbulkan permasalahan dimana pegawai cenderung masih ada yang kurang dekat dengan rekan kerja. Namun secara keseluruhan untuk variabel Kinerja Pegawai ini sudah dilakukan dengan sangat baik menurut responden.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Adapun hasil analisis deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja disajikan untuk setiap indikator sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X)

Dimensi	Pernyataan	N	Mean	Kesimpulan
Penerangan dan Pencahayaan yang memadai	X.1	40	6.5	Sangat Baik
	X.2	40	6.62	Sangat Baik
	T_Ind		6.56	Sangat Baik
Temperatur di tempat Kerja	X.3	40	6.52	Sangat Baik
	X.4	40	6.56	Sangat Baik
	X.5	40	6.7	Sangat Baik
	T_Ind		6.59	Sangat Baik
Kelengkapan Fasilitas di tempat Kerja	X.6	40	6.8	Sangat Baik
	X.7	40	6.5	Sangat Baik
	T_Ind		6.65	Sangat Baik
Keamanan Lingkungan Kerja	X.8	40	6.45	Sangat Baik
	X.9	40	6.73	Sangat Baik
	X.10	40	6.28	Sangat Baik
	T_Ind		6.48	Sangat Baik
Bau-bauan di tempat kerja	X.11	40	6.4	Sangat Baik
	X.12	40	6.52	Sangat Baik
	X.13	40	6.5	Sangat Baik
	T_Ind		6.47	Sangat Baik
Tata warna di tempat kerja	X.14	40	6.47	Sangat Baik
	X.15	40	6.5	Sangat Baik
	T_Ind		6.48	Sangat Baik
TOTAL.X		40	6.53	Sangat Baik
Valid N (listwise)		40		

Sumber: Data Kuesioner Olahan (2024)

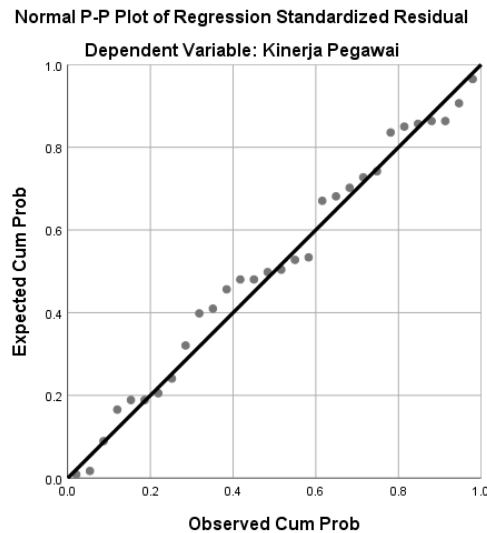
Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja pada tabel diatas memperoleh skor mean pada kategori sangat baik dengan angka 6,53. Adapun dari enam dimensi yang diuji dalam variabel ini kesemuanya memperoleh skor sangat baik yaitu dimensi penerangan dan pencahayaan yang memadai (6,56), dimensi temperatur di tempat kerja (6,59), dimensi kelengkapan fasilitas di tempat kerja (6,65), dimensi keamanan lingkungan kerja (6,48), dimensi bau-bauan di tempat kerja (6,47), dan tata warna di tempat kerja (6,53).

Adapun dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi kelengkapan fasilitas di tempat kerja (6,65), dimensi kelengkapan fasilitas di tempat kerja dianggap penting karena dengan adanya fasilitas yang memadai dapat menjadikan meningkatnya kinerja pegawai. Sedangkan dimensi terendah yaitu bau-bauan di tempat kerja (6,47). Namun demikian secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja sudah sangat baik menurut responden.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi (Sari, 2019). Uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS Statistik 25.



Gambar 2 Grafik Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2024)

Grafik di atas menunjukkan penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Regresi Linear

Dari penelitian ini menjadi variabel independent adalah lingkungan kerja (X) dan variabel dependentnya adalah kinerja pegawai (Y). Dari hasil kuesioner yang penulis sebarakan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kinerja pegawai (variabel dependent) pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo maka digunakan alat analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berikut adalah hasil analisis regresi:

Tabel 8 Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.271	17.022		3.188	.004
	Lingkungan Kerja	.308	.173	.318	1.773	.087

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis diatas, model persamaan regresi lienearnya pada tabel coefficients, pada kolom B contant (a) adalah 54.271, sedangkan nilai Trus (b) adalah 0,308 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 54.271 + 0,308X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo, diperoleh dengan nilai regresi yaitu: $Y = 54,271 - 0,308X$. dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa kontanta (a) sebesar 54,271 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja nilainya adalah 0 atau tidak terjadi perubahan, maka kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo nilainya sebesar 54,271.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,308, yang artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,308, artinya meningkatnya lingkungan kerja tida mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sebelum melakukan uji t (parsial), adapun tahapan pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

1) Hipotesis awal

H0: $\rho = 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1: $\rho \neq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2) Penelitian tingkat signifikan tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikannya (α) sebesar 5%.

3) Penentuan kriteria uji melakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel.

Apabila nilai t-hitung $>$ t-tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya jika nilai t-hitung $<$ dari t-tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df (derajat kebebasan) serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 40 - 1 - 1 = 38$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,024. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.271	17.022		3.188	.004
	Lingkungan Kerja	.308	.173	.318	1.773	.087
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,773 dengan nilai signifikan 0,087 > 0,05 untuk mendapatkan simpulan apakah Ho diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang digunakan. Nilai t-tabel bergantung pada besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang akan digunakan. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 40 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar $n-k-1=40-1-1=38$ maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,024.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,773 < 2,024$). Sedangkan untuk nilai signifikan Lingkungan Kerja adalah lebih besar dari 0,005 ($0,087 > 0,5$). Ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi, dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.069		5.172
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja					

Sumber: Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien yang disesuaikan atau angka R Square adalah sebesar 0,101 atau sebesar 10,1%. Nilai ini merupakan bahwa sebesar 10,1% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 89,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak ditel).

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa nyaman, puas dan dapat mendorong semangat kerja pegawai. Karena berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Teori lingkungan kerja menurut Nitisemito (2020:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja karena karyawan mengalami gangguan dalam bekerja, yang mengakibatkan penurunan semangat, konsentrasi, dan pencapaian hasil kerja. Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, temperatur ruang kerja, kelengkapan fasilitas, keamanan, dan aroma di lingkungan kerja. Sedangkan indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Hal ini dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana serta nilai koefisien determinasi (R square) yang rendah. Dengan demikian, secara statistik hanya 10,1% variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Fenomena ini diperkuat oleh data empiris yang menunjukkan bahwa meskipun tingkat kehadiran pegawai tergolong tinggi setiap bulan, tetapi capaian kinerja berdasarkan target masih tergolong rendah di beberapa indikator. Misalnya, capaian dalam hal pemantauan pelaksanaan tugas dan pelaporan kegiatan hanya mencapai 50%. Ini menunjukkan bahwa kehadiran fisik atau keberadaan

di lingkungan kerja tidak secara otomatis mencerminkan efektivitas kinerja, yang mengindikasikan peran faktor lain seperti motivasi, kejelasan tugas, dan arahan dari pimpinan.

Penemuan ini bertolak belakang dengan pendapat Mangkunegara (2019) dan Simanjuntak (2019), yang menyatakan bahwa faktor eksternal seperti lingkungan kerja sangat berperan dalam membentuk kinerja pegawai. Namun, dalam konteks organisasi yang diteliti, kemungkinan terdapat dominasi faktor lain seperti kepemimpinan, sistem evaluasi, atau kondisi struktural yang lebih mempengaruhi hasil kerja pegawai dibanding lingkungan fisik atau suasana kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Sarip (2023) penelitian ini berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. ABC Persada yang sama-sama menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, selain itu kedua penelitian ini memiliki hasil yang sama, yaitu hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat rendah antara variabel x (lingkungan kerja) dengan variabel y (kinerja karyawan). Perbedaan dalam objek dan waktu penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi secara luas.

Oleh karena itu, meskipun secara teori lingkungan kerja merupakan elemen penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo, lingkungan kerja bukanlah faktor utama penentu kinerja pegawai. Hal ini memberikan arah bagi manajemen untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kejelasan beban tugas, serta sistem monitoring dan penghargaan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

Temuan ini didukung oleh Lestari dan Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa dalam beberapa organisasi, lingkungan kerja bukanlah faktor utama penentu kinerja. Justru aspek motivasional dan manajerial cenderung memiliki pengaruh yang lebih kuat. Di sisi lain, meskipun lingkungan kerja di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo sudah terstruktur, namun indikator kinerja pegawai menunjukkan pencapaian yang belum optimal. Ini memperkuat asumsi bahwa keberadaan lingkungan kerja fisik belum tentu berbanding lurus dengan efektivitas kerja.

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruang kerja, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai, dukungan manajemen, dan iklim kerja yang positif. Dalam banyak organisasi, keberhasilan pegawai dalam mencapai target kerja seringkali dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap lingkungannya. Apabila pegawai merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, maka mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan.

Analisis statistik menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja memiliki koefisien negatif. Ini berarti, secara statistik peningkatan kualitas lingkungan kerja justru diikuti oleh penurunan kinerja, meskipun hubungan ini tidak signifikan. Hal ini dapat dijelaskan melalui pendekatan behavioral, yang menyebutkan jika lingkungan kerja terlalu nyaman dan longgar tanpa kontrol atau target yang jelas, maka pegawai justru cenderung kurang disiplin dan tidak terdorong untuk mencapai tujuan.

Selain itu, data absensi yang menunjukkan tingkat keterlambatan, SPT, dan cepat pulang yang relatif tinggi di beberapa bulan, seperti Maret dan April, mengindikasikan adanya masalah kedispilinan atau ketidakefektifan manajemen waktu. Kondisi ini memperkuat asumsi bahwa lingkungan kerja fisik yang baik tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja jika tidak dibarengi dengan sistem manajemen dan evaluasi kerja yang efektif.

Implikasi dari penelitian ini sangat penting bagi manajemen Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Peningkatan kinerja tidak akan cukup hanya dilakukan melalui pembenahan fasilitas kerja, tetapi perlu disertai peningkatan dalam hal pengawasan, pelatihan pegawai, pemberian motivasi, serta penguatan budaya kerja yang berbasis pada hasil. Manajemen juga perlu melakukan evaluasi terhadap SOP, sistem penghargaan, serta pola komunikasi dalam organisasi.

Sebagai langkah kedepan, penelitian ini dapat dikembangkan dengan memasukkan lebih banyak variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Penelitian kualitatif seperti wawancara atau observasi juga dapat digunakan untuk menggali secara mendalam persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mereka, yang mungkin tidak tertangkap melalui kuesioner kuantitatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. Lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk motivasi bagi pegawai untuk dapat bekerja secara profesional. Adanya lingkungan kerja yang memadai akan memberikan semangat kerja kepada pegawai agar senantiasa melakukan perubahan dan meningkatkan kinerjanya.

SARAN

Berdasarkan pada simpulan mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo", maka peneliti dapat memberikan saran dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagi kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo diharapkan agar lebih memastikan bahwa pegawai yang bekerja memiliki lingkungan kerja yang baik, termasuk diantaranya yang harus diperhatikan berbagai macam aroma di tempat kerja yang menyebabkan pegawai kurang nyaman dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan faktor dan variabel lain diantaranya motivasi kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, untuk mendukung penelitian ini. Memperbaiki dan mengembangkan instrumen pengukuran agar lebih akurat dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juim.v4i1.147>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019a). *the Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*. 1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019b). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Basori, M. A., Prahawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Dewi, K. Y., & Rahyuda, H. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Di Bei. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1252. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p02>

- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Irawan Setiyanto, A., Jurusan Manajemen Bisnis, N., Negeri Batam, P., & Jurusan Manajemen Bisnis, I. (2017). Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 2(1), 31–36.
- Joseph, I. (2016). Analysis the Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity in General Hospital Gmim Kalooran Amurang South Minahasa Regency. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 407–420.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.
- Muliadi, M. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja. *TASAMUH: Jurnal Studi Islam*, 11(1), 87–104. <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v11i1.174>
- Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Τουριστικές Επιχειρήσεις: Οργάνωση Τμήματος Υποδοχής (Front Office). *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–10. <http://gp-a2.blogspot.com.cy/2009/05/front-office.html>
- Oktaryani, G. . S., & Mannan, S. S. A. (2018). The Moderating Effect of Dividend Policy on Free Cash Flow and Profitability Towards Firm Value. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 7(3), 1–12. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i3.311>
- Palupi, R. S., & Hendiarto, S. (2018). Kebijakan Hutang , Profitabilitas dan Kebijakan Dividen Pada Nilai Perusahaan Properti & Real Estate. *Jurnal Ecodemica*, 2(2), 177–185. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. [http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7](http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. 135(Aicmbs 2019), 259–267. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040)

- Qonitatin Nisak, & Dewi Andriani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432>
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>
- Ratnasari, S., Tahwin, M., & Sari, D. A. (2017). Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 03(01), 80–94.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, I. B. U. P. & I. M. S. A. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209–217. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/perspektif/article/view/8789>
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(2), 1–13.
- Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). <http://jssidoi.org/esc/home>. 8(2), 735–751.
- Sondakh, R. (2019). the Effect of Dividend Policy, Liquidity, Profitability and Firm Size on Firm Value in Financial Service Sector Industries Listed in Indonesia Stock Exchange 2015-2018 Period. *Accountability*, 8(2), 91. <https://doi.org/10.32400/ja.24760.8.2.2019.91-101>
- Sumiyati, S., Masharyono, M., Purnama, R., & Fazar Pratama, K. (2016). *The Influence of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing in Indonesia*. 15, 649–652. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.123>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.

- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Anshori, Muslich. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Bahri, Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kulsum, Albar & Umami. 2021. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jawa Barat: Guepedia.
- Martono, Ricky Virona. 2019. *Analisis Produktivitas Dan Efisiensi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Mukson, Hamidah & Anton Satria. 2020. *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Rachmah, Hartoyo & Fauzia & Sholihah &. 2015. *Sarapan Pagi & Produktivitas*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Rahmawati, Sa'adah & Chabibi. 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab HASbullah.
- Sari, Ida Bagus Udayana Putra & I. Made Suniastha Amerta. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Seran, Sirilius. 2020. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial*. Yogyakarta.
- Singgih Moses, I. Ketut Gunarta. 2021. *Manajemen Produktivitas Perusahaan*. Surabaya: Tekno Sains Publisher.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.