

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KOTA BIMA**

**Purwati**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima  
purwati.stiebima20@gmail.com

**Ikbak Irawan**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima  
ikbal.stiebima@gmail.com

**Kartin Aprianti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima  
kartinaprianti93@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of the work environment and organizational commitment on employee performance at the Bima City Samsat Office. The approach used in the research is an associative approach. The population in the study was 50 people with a sample of 50 employees. The data collection techniques used were observation, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test and F test which were processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. that the Work Environment (X1) and Organizational Commitment (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the Bima City Samsat Office.*

**Keywords:** *Work Environment, Organizational Commitment, Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 50 orang dengan sampel Pegawai sejumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Bima.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi diharuskan mampu untuk meningkatkan sumber daya manusia nya serta berani menghadapi tantangan dan menghadapi perubahan-perubahan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi (Wahyudi, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Sanjaya et al., 2022). Kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari beberapa hal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua sesuatu yang mendukung pegawai dalam mengerjakan perkerjaanya agar berjalan secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan rasa aman dan nyaman yang sangat besar bagi kinerja organisasi. Lingkungan kerja tampak di sekeliling para pegawai dengan disediakannya fasilitas kerja yang mampu memberikan bantuan berupa dukungan pada para pegawai (Saepul et al., 2020). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Hasanudin dan Budiharjo, 2021). Selain lingkungan kerja, kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi.

Komitmen organisasi yaitu bagaimana pegawai menanamkan komitmen terhadap organisasi atau instansinya senantiasa berkeinginan untuk melibatkan diri secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga sangat relevan dan sinkron dengan peningkatan kinerja pegawai (Agustiyandari dan Jaidi, 2017). Komitmen organisasi juga mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal (Hafid dan Kurnia, 2019). Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Bima atau disingkat menjadi SAMSAT Kota Bima adalah kantor dengan serangkaian kegiatan dalam penyelenggaraan registrasi dan Identifikasi kendaraan bermotor (Regident Ranmor), pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), dan pembayaran Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (SWDKLLAJ). Keberadaan SAMSAT Kota Bima ini ialah untuk memudahkan masyarakat dalam pengurusan dokumen dan pembayaran pajak kendaraan bermotor. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada Kantor SAMSAT Kota Bima ditemukan permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal ini dilihat dari beberapa pegawai merasa ketersediaan sarana kerja yang kurang memadai seperti ruang kantor terlalu bising dan sempit akibatnya pegawai tidak cukup leluasa sehingga mengurangi ruang gerak pegawai ketika bekerja. Selain itu, suhu udara pada tiap ruang kerja kurang dingin hal ini disebabkan adanya AC yang rusak sehingga beberapa pegawai merasa kurang nyaman bekerja di ruangannya sendiri, suasana kerja dan kerja sama tim dinilai kurang maksimal akibat dari minimnya interaksi antar pegawai dan antar pegawai dengan atasan. Fenomena masalah lain yang ditemukan adalah terkait dengan beberapa pegawai Kantor SAMSAT Kota Bima kurang adil dan kurang mendukung kesejahteraan pekerja, kurangnya nilai bersama antar pegawai ketika mereka tidak sepakat dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh Kantor SAMSAT Kota Bima. Serta kurangnya kepercayaan pegawai terhadap organisasi sehingga pegawai tidak berkeinginan untuk

memperkenalkan dan merasa tidak berkewajiban bekerja untuk organisasi karena tidak memercayai pimpinan. Kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima juga dirasa masih belum optimal, dikarenakan masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu yang ditetapkan serta beberapa pegawai merasa tidak puas akan pekerjaan yang diberikan karena diberikan jumlah pekerjaan banyak dengan tenggat waktu penyelesaian yang tidak banyak.

## **TELAAH LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Dinni dan Soehari (2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat yang menunjang dan bahan yang digunakan di lingkungan sekitar seseorang bekerja, dan dilengkapi dengan metode serta pengaturan kerja, baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Hasanudin dan Budiharjo, 2021). Sedangkan menurut Ruriyanti dan Wahyuningsih (2014) lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016) lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kerjasama, setiap pegawai akan berinteraksi dan bekerjasama dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja
- b) Ketersediaan sarana kerja, Setiap kantor harus mengusahakan sarana dan prasarana yang nyaman serta diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya

- c) Suasana Kerja, yaitu hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Saleh et al. (2019) komitmen organisasi adalah kecenderungan individu untuk bertahan di dalam organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Menurut Agustiyandari dan Jaidi (2017) komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan menurut Akbariko et al. (2019) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi.

### **Indikator Komitmen organisasi**

Menurut Mangkunegara (2016) komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) *Justice and support* (keadilan dan dukungan). Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas yang lebih tinggi
- b) *Shared values* (nilai bersama). Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi
- c) *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka.
- d) *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi.

- e) *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Pranogyo dan Hendro (2023) kinerja merupakan suatu pencapaian yang dicapai oleh pegawai. Karena pada hakikatnya kinerja pegawai itu dikendalikan oleh setiap pribadi pegawai sehingga kinerja adalah suatu capaian yang bisa dicapai oleh pegawai itu sendiri. Menurut Minggu et al. (2019) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standard*). Sedangkan menurut Soimi (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, kekuatan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Hasibuan (2016) yaitu:

- a) Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- c) Tingkat kehadiran, yaitu dilihat dan jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu

- d) Kerja sama antar pegawai, merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- e) Kepuasan kerja, adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih ( Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Kantor SAMSAT Kota Bima. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dan skala likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang berjumlah 50 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai berjumlah 50 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh adalah keseluruhan jumlah populasi di jadikan sampel penelitian.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Regresi Linear Berganda**

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1						
	(Constant)	1,209	2,159		,560	,578
	Lingkungan Kerja	,562	,123	,485	4,585	,000
	Komitmen Organisasi	,464	,100	,489	4,623	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,209 + 0,562 X_1 + 0,464 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,209 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 1,209
- b. nilai koefisien beta pada lingkungan kerja sebesar 0,562 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,562 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,464 artinya setiap perubahan variabel komitmen organisasi (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,464 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

### **Koefisien Kolerasi**

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Kolerasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 <sup>a</sup>	,899	,895	1,844

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Dari hasil tabel 7 diatas diperoleh nilai R adalah sebesar 0,948. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi kolerasi hubungan antara antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,948 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

### Uji Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 <sup>a</sup>	,899	,895	1,844

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Pada tabel 9 diatas diketahui terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,899 atau 89,9%, sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

**Hasil Uji t**

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,209	2,159		,560	,578
	Lingkungan Kerja	,562	,123	,485	4,585	,000
	Komitmen Organisasi	,464	,100	,489	4,623	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

**H1** :Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,585 dengan nilai t-tabel sebesar 2,011 ( $4,585 > 2,011$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), Sehingga **H1 Diterima** dengan begitu membuktikan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima”.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya et al. (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Selain itu penelitian juga didukung oleh Utami dan Dharmayasa (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada LPD Se-Kecamatan Tejakula.

**H2** :Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,623 dengan nilai t-tabel sebesar 2,011 ( $4,623 > 2,011$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) Sehingga **H2 Diterima**, dengan begitu membuktikan bahwa “Komitmen organisasi

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima. Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Saepul et al. (2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hafid dan Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

### Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1428,211	2	714,105	210,019	,000 <sup>b</sup>
	Residual	159,809	47	3,400		
	Total	1588,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

**H3** :Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 210,019 dengan nilai F-tabel sebesar 2,80 ( $210,019 > 2,80$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), Sehingga **H3 Diterima**, dengan begitu membuktikan bahwa “Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima”. Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

### SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa simpulan yang dapat di sampaikan yaitu Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima Lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Bima. Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini yaitu agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel-variabel lainnya, serta peneliti juga menyarankan agar Kantor SAMSAT Kota Bima lebih memperhatikan lingkungan kerja yang efektif dengan pimpinan dan sesama rekan kerja serta meningkatkan komitmen organisasi pegawainya karena dapat berimbas pada kinerja pegawai dalam organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustiyandari, R., & Jaidi F, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Administrasi Manajemen RSUD HJ. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 6(1), 82–91.
- Akbariko, A., Edward, E., & Chairunnisa, F. (2019). Pengaruh komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 19–26.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Dinni, N. T., & Soehari, T. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Salesforce Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir. *Akademika*, 9(2), 195–213.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Hafid, H., & Kurnia, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 208–232.
- Hasanudin, & Budiharjo, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Badan Nasional Sertifikasi Profesi). *Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3), 1119–1139.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja

Rosdakarya.

- Marlinse, S., Lianto, & Arestia, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi , komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel borneo Pontianak. *Jurnal EMBA*, 19(3), 1968–1977.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. ., & Rumoko, S. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 1071–1080.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18.
- Ruriyanti, I., & Wahyuningsih, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mergo Rukun Di Jombang. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–11.
- Saepul, A. A., Nurlenawati, N., & ... (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa*, 2(2), 15–34.
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32–44.
- Sanjaya, I. M. A. T., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf
- Soimi, D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Merpati Di Pontianak. *Jurnal Bisma*, 5(11), 2307–2317.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Utami, N. W. D., & Dharmayasa, I. P. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(1), 77–91.
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 81–88.