

---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT THE MAKASSAR CITY EDUCATION OFFICE***

<sup>1</sup>Hilda Fatika Sari, <sup>2\*</sup>Siti Haerani, <sup>3</sup>Hasmawati

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

<sup>1</sup>[fatshilda@gmail.com](mailto:fatshilda@gmail.com), <sup>2\*</sup>[sitihaerani@stieindonesia-stikimks.ac.id](mailto:sitihaerani@stieindonesia-stikimks.ac.id),

<sup>3</sup>[hasma@stieindonesia-stikimks.ac.id](mailto:hasma@stieindonesia-stikimks.ac.id)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the influence of the Work Environment on employee performance through Job Satisfaction at the Makassar Education Office. This research was conducted at the Makassar City Education Office office with 55 respondents. The data analysis used was qualitative data descriptively to explain the characteristics of the respondents and the description of the research variables. Furthermore, quantitative data is analyzed with a path analysis tool through the Statistical Package For Social Science (SPSS) program to find out information about the direct and indirect influence of the Work Environment on employee performance through Job Satisfaction at the Makassar City Education Office office. The results of this study show that (1) partially the variable of the Work Environment has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) partially the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, (3) partially Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (4) the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance through employee job satisfaction at the Makassar City Education Office. Based on the results of this study, it shows that to improve the performance of employees of the Makassar City Education Office, it is very necessary to pay attention to the condition of the Work Environment and Job Satisfaction of employees.*

**Keywords:** Work Environment, Job Satisfaction, Performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar sebanyak 55 responden. Analisis data yang digunakan adalah data kualitatif secara deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian. Selanjutnya data kuantitatif dianalisis dengan alat analisis path melalui program Statistical Package For Social Science (SPSS) untuk mengetahui informasi mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, (3) secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar sangat diperlukan perhatian terhadap kondisi Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja para pegawai.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah Instansi Pemerintah karena SDM merupakan penggerak dalam menjalankan

suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan Instansi Pemerintah karena berhasil tidaknya suatu instansi akan ditentukan oleh faktor pegawainya. Kemampuan pegawai tercermin dari Kinerja , Kinerja yang baik adalah Kinerja yang optimal. Dalam instansi pemerintahan, aset terpenting dalam penggerak organisasi menuju tujuan dan capaiannya yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN yang hendak menyelesaikan pekerjaan harus berpedoman pada pasal 12 UUD Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, yang menyatakan bahwa staff ASN (PNS dan PPPK) bertindak sebagai penyelenggara, pelaksana, dan pengelola dari pelaksanaan urusan pemerintahan umum dan kemajuan masyarakat melalui pelaksanaan pengaturan dan administrasi publik secara ahli, berpikiran adil, dan politik.

Kinerja pegawai ASN merupakan salah satu modal bagi Dinas Pendidikan Kota Makassar untuk mencapai tujuannya, sehingga Kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. (krisjono & Ratnasari,2019) Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi Kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin banyak pekerja yang memiliki Kinerja yang unggul secara umum akan meningkat dan tujuan organisasi akan dapat bertahan. Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator, Mangkunegara (2017) menjelaskan indikator Kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Dinas Pendidikan Kota Makassar sebagai pemangku kebijakan, merupakan komponen pemerintah daerah yang memiliki posisi strategis dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang senantiasa diperhadapkan pada tuntutan-tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, efisien, dan efektif. Mengacu kepada peraturan daerah Kota Makassar Nomor 17 Tahun 2005 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan Kota Makassar, disebutkan bahwa Dinas Pendidikan Kota Makassar memiliki tugas yaitu membina, merumuskan dan mengendalikan kebijakan di bidang pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga dan prasarana.

Dinas Pendidikan Kota Makassar merumuskan upaya pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) menjadi langkah krusial dalam meningkatkan Kinerja pegawai dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. IKSS ini terdiri dari Indikator Kinerja Pendukung (IKP) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terintegrasi dengan program-kegiatan

Dinas Pendidikan Kota Makassar. IKP berfokus pada aspek-aspek pendukung seperti peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, perbaikan sarana prasarana kerja, serta penguatan sistem manajemen Kinerja . Sementara IKU menekankan pada pencapaian target- target strategis seperti peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan proses administrasi, dan optimalisasi pengelolaan program pendidikan.

Berikut tabel capaian indikator Kinerja pendukung Dinas Pendidikan Kota Makassar tahun 2023:

Tabel 1 Capaian Indikator Pendukung (IKP) Dinas Pendidikan Kota Makassar Tahun 2023

No	Indikator Kerja Pendukung	Target	Realisasi	Capaian
1	Presentase Indeks ASN Perangkat Daerah terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Kepegawaian, Perencanaan dan Keuangan)	90%	46,11%	51,23%
2	Presentase Sarana dan Prasarana Aparatur dalam Kondisi Baik	90%	88,83%	98,70%
3	Presentase Ketersediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	100%	92,75%	92,75%
4	Presentase ASN Perangkat Daerah yang Mendapatkan Peningkatan Kapasitas	90%	90,37%	100,41%
<b>Rata-rata</b>				<b>85,77%</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Makassar 2025

Dari tabel capaian IKP pada laporan akuntabilitas Kinerja pegawai (LAKIP) Dinas Pendidikan Kota Makassar, persentase rata-rata IKP tahun 2023 sebesar 85,77% belum mencapai target 100%. terdapat indeks persentase ASN perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan meliputi kepegawaian, perencanaan, dan keuangan. Aspek Ini mencakup kemampuan ASN dalam menjalankan tugas dan manajemen kepegawaian, mendukung administrasi dan tata kelola pemerintahan, perumusan dan perencanaan strategis, pengelolaan dokumen, penyusunan notulen, analisis data, evaluasi program, pengelolaan dan pelaporan anggaran serta penyampaian informasi namun faktanya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi kesekretariatan belum maksimal dilihat dari persentase capaian yang di peroleh sebesar 51,23% yang belum mencapai target 90%.

Persentase ketersediaan laporan keuangan meliputi ketersediaan laporan posisi keuangan dan hasil operasi perangkat daerah mencakup neraca, laporan realisasi anggaran dan perubahan ekuitas. dan laporan Kinerja perangkat daerah meliputi ketersediaan dokumen penyajian pencapaian Kinerja yang mencakup indikator Kinerja , analisis pencapaian, dan rencana tindak lanjut. Namun pada realitanya pegawai belum maksimal dalam menyajikan laporan keuangan dan laporan Kinerja sesuai rentan waktu dan target yang telah ditetapkan, dilihat dari persentase capaian yang diperoleh sebesar 92,75% yang belum mencapai target 100%. dapat menggambarkan bahwa Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam pelayanan kesekretariatan belum mencapai taraf maksimal sesuai dengan target yang telah di tetapkan, hal tersebut harus mendapat perhatian lebih dari Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Fenomena di atas diperkuat dengan adanya penyampaian anggota ombudsman-RI pada acara penghargaan dan rapor hasil kepatuhan pelayanan publik tahun 2023 tingkat pemerintah provinsi Sulawesi Selatan, Beberapa tahun terakhir Kinerja pegawai ASN pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar dinilai kurang dalam pelayanan terhadap publik, dikatakan bahwa terdapat 3 organisasi perangkat daerah yang memiliki kualitas pelayanan kepada masyarakat yang kurang salah satunya Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam hal keluhan masyarakat terkait lambatnya proses administrasi PPDB (penerimaan peserta didik

baru) dikutip dari laman masyarakatsulsel.co.

Berdasarkan observasi awal, faktor penyebab turunnya Kinerja pegawai ASN adalah kondisi Lingkungan Kerja yang kurang mendukung. Lingkungan Kerja terbagi dua yaitu Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja non fisik. Lingkungan Kerja berhubungan secara langsung terhadap pegawai, karena Lingkungan Kerja merupakan tempat di mana para pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan Instansi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja sebaliknya Lingkungan Kerja yang kurang memadai akan menurunkan Kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi Kinerja pegawai. dalam rangka menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pegawai, kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar harus memperhatikan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga dibutuhkan hubungan komunikasi dan interaksi yang harmonis antar karyawan untuk memperlancar proses penyelesaian pekerjaan.

Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar dilihat dari segi Lingkungan Kerja fisik, Beberapa ruangan kerja pegawai yang terdapat fasilitas kerja yang kurang mendukung dengan banyaknya komputer yang mengalami penyusutan dan harus diperbaiki, tata posisi meja yang dempet sehingga pegawai merasa sempit dan tidak leluasa bekerja, terdapat fasilitas pendukung yang kurang memadai seperti tempat parkir yang tidak memiliki atap sehingga kendaraan bisa terkena hujan dan terik matahari yang berlebihan Sehingga hal tersebut dapat menghambat proses kerja dan konsentrasi pegawai yang akan berimbas pada hasil kerja pegawai.

Selain Lingkungan Kerja fisik yang perlu di perhatikan, Lingkungan Kerja non fisik seperti hubungan emosional juga perlu diperhatikan karena komunikasi yang baik akan memudahkan karyawan dalam memahami tugas dan informasi yang disampaikan serta pemberian bimbingan teknis kepada pegawai (ASN) terhadap pekerjaannya dan pentingnya menjaga hubungan antara pimpinan dan sesama karyawan agar menghasilkan kerja tim yang baik. Dengan adanya komunikasi yang positif dapat memotivasi pegawai dalam bekerja lebih giat sehingga target Kinerja dapat tercapai.

Lingkungan Kerja yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan menciptakan kenyamanan kerja bagi pegawai sehingga Kepuasan Kerja dapat tercipta. Dalam penelitian ini, peneliti menempatkan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening karena kepuasan kerja salah satu aspek penting dalam bekerja dan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai selama ia bekerja. Kurangnya Kepuasan Kerja pegawai dikarenakan kontribusi instansi dalam hal Lingkungan Kerja yang belum terimplementasi dengan baik. Sehingga pegawai tidak merasakan kepuasan yang seharusnya didapatkan dari pekerjaannya dan akan berdampak pada hasil kerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT National Finance. Tingkat kekuatan hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT National Finance sebesar 0,869, menandakan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja sekitar maka akan semakin meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT National Finance. Dan penelitian Natalia C. P. PaparangWilliam A. ArerosVentje

Tatimu (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya ketika pegawai merasa puas akan kerja yang dilakukan serta diberikan apresiasi, berarti ada pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado, dengan memperhatikan Kepuasan Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya. Sejalan dengan penelitian Windi Astuti dan Ocky Sundari Rahardjo (2021) menyatakan bahwa Pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dasar filsafat positivisme yang bertujuan menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar selama dua bulan, dengan populasi seluruh pegawai ASN sebanyak 63 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden, meskipun hanya 55 kuesioner yang dapat diolah. Data yang digunakan terdiri dari data primer (kuesioner dan wawancara) serta data sekunder (dokumen, buku, dan jurnal). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner dengan skala Likert, dan studi dokumentasi.

Analisis data dilakukan melalui uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji hipotesis (uji F dan uji t), serta analisis jalur (path analysis) untuk melihat hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, termasuk peran variabel mediasi. Selain itu, digunakan uji Sobel untuk menguji pengaruh mediasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja (X) sebagai variabel independen, kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, yang diukur menggunakan indikator-indikator tertentu dengan skala Likert.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil pengujian instrumen penelitian**

**Tabel 2 Uji Validitas**

<b>Instrumen</b>	<b>KORELASI</b>	<b>Nilai r</b>	<b>Keterangan</b>
X.1	0,745	0,361	Valid
X.2	0,695	0,361	Valid
X.3	0,761	0,361	Valid
X.4	0,686	0,361	Valid
X.5	0,674	0,361	Valid
X.6	0,767	0,361	Valid
X.7	0,734	0,361	Valid
X.8	0,756	0,361	Valid
Z.1	0,723	0,361	Valid
Z.2	0,738	0,361	Valid

Z.3	0,712	0,361	Valid
Z.4	0,743	0,361	Valid
Y.1	0,773	0,361	Valid
Y.2	0,814	0,361	Valid
Y.3	0,768	0,361	Valid
Y.4	0,708	0,361	Valid

Sumber : Diolah oleh spss versi.22 2025

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji validitas instrumen penelitian dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pernyataan terhadap nilai r tabel sebesar 0,361. Seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (misalnya X.1 = 0,745; Z.2 = 0,738; Y.2 = 0,814), sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini berarti setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut, karena telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Kuesioner dapat dikategorikan sebagai reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebuah instrumen pengukur data dapat disebut rpercaya jika instrument tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama (Ferdinand, 2014). Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien Alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach Alpha dengan nilai signifikan 5%. variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016).

Table 3 Hasil uji realibilitas smua variabel (X,Z,Y)

Instrumen	Alpa Cronbach	Nilai r	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,862	0,60	reliabel
Kepuasan Kerja(Z)	0,895	0,60	reliabel
Kinerja (Y)	0,804	0,60	reliabel

Sumber : Diolah oleh spss versi.22 2025

Dari table 3 hasil uji realibilitas variabel Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja(Z) dan Kinerja (Y) menghasilkan nilai Alpa Cronbach

>0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

### Deskripsi Penelitian

Sebagaimana diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja(Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kota Makassar secara parsial. Dalam analisis ini digunakan metode analisis path dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Adapun output dari hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi berganda sebagai berikut:

#### 1. Pengujian Hipotesis secara Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga penilaian ini dilakukan dengan mempergunakan metode uji t atau uji t-student dilaksanakan pada hasil analisis

regresi parsial yang dinyakan kedalam tabel coefisient.

Ho;B1,B2=0 melawan Ha: B1,B2≠0 Criteria pengujian:

Jika t-hitung > t-tabel atau level signifikasi setiap variable bebas  $p < 0.05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini mengandung makna bahwa parameter beta regresi secara persial berbeda nyata dengan nol. Oleh karena itu, hasil regresi untuk variabel bebas yang bersangkutan dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistic, antara lain pengaruh variable bebas Xi yang bersangkutan terhadap variabel terkait Y.

Tabel 4 Regresi Pertama Data hasil analisis untuk uji parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 <sup>a</sup>	.101	.084	.37879
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.096	.548		5.648	.000
	Lingkungan Kerja	.321	.131	.318	2.440	.018
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber : Diolah oleh spss versi.22 2025

Tabel 5 Regresi Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.263	.182	.32075
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja				

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.396	.587		4.078	.000
	Lingkungan Kerja	.253	.117	.279	2.152	.036
	Kepuasan Kerja	.259	.116	.289	2.227	.030
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan derajat bebas  $n - 1 = 54$  dan signifikansi probabilitas 0,05 serta  $t_{tabel} = 1,674$  maka Nilai  $t$ -hitung adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimana nilai  $t$  hitung =  $2,440 > 1,674$  dengan signifikansi  $P = 0,018 < 0,05$ . Dengan nilai koefisien sebesar 0,318. Koefisien ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh nyata terhadap Kepuasan Kerjapegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar Dengan demikian hipotesis pertama di terima
- b. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dimana nilai  $t$  hitung =  $2,227 > 1,674$  dengan signifikansi  $P = 0,030 < 0,05$ . Dengan nilai koefisien sebesar 0,289. Koefisien ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua di terima.
- c. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dimana nilai  $t$  hitung =  $2,152 > 1,674$  dengan signifikansi  $P = 0,036 < 0,05$ . Dengan nilai koefisien sebesar 0,279. Koefisien ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga di terima.

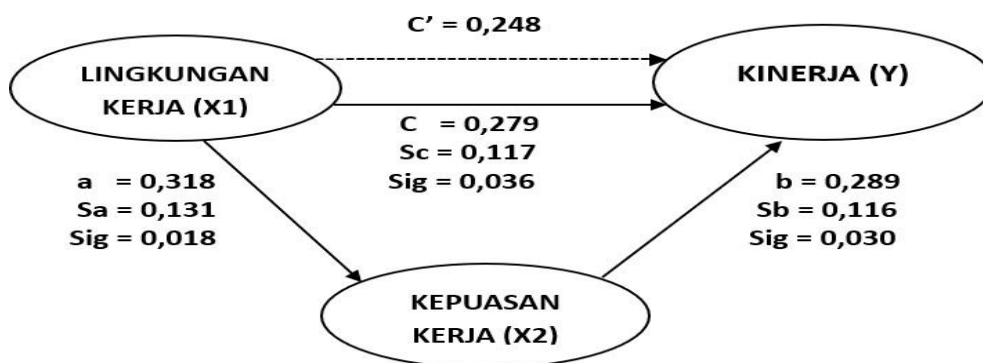
2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Sobel test bertujuan untuk mengetahui apakah variabel intervening dalam penelitian mampu memediasi variabel dependen dan independen. Dengan cara perhitungan mengalihkan pengaruh tidak langsung.  $X$  ke  $Y$  melalui  $Z$ .  $X - Z$  (a) dengan jalur  $Z - Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi, koefisien  $ab = (c - c')$  dimana  $c$  adalah pengaruh  $X$  terhadap  $Y$  tanpa menghubungkan  $Z$ , sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh  $X$  terhadap  $Y$  setelah menghubungkan  $Z$ . Adapun rumus uji sobel sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2 \dots}$$

$$t = \frac{ab}{s_{ab}} \dots$$

Penyelesaian:



Gambar 1 Penyelesaian

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,289)^2(0,131)^2 + (0,318)^2(0,116)^2 + (0,131)^2(0,116)^2} \\
 &= \sqrt{(0,084)(0,017) + (0,101)(0,013) + (0,017)(0,013)}
 \end{aligned}$$

Untuk menentukan besar pengaruh mediasi nilai Z sobel dapat digunakan rumus berikut :

$$c' = \frac{(a \times b)}{(a \times b + c)}$$

$$c' = \frac{(0,318 \times 0,289)}{(0,318 \times 0,289 + 0,279)}$$

$$c' = \frac{0,0919}{0,3709} = 0,248$$

Standar Error koefisien Sab = 0,035

Nilai t hitung = 2,626

Nilai pengaruh mediasi = 0,248

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat nilai *t* hitung > nilai *t* tabel yaitu 2,626 > 1,64 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,248 atau 24,8%, dengan demikian hipotesis ke empat diterima.

### 3. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.263	.182	.32075

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Diolah oleh spss versi.22 2025

Berdasarkan table 5.14 di atas maka dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0,263 atau 26,3%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebanyak 26,3% sedangkan sisanya 73,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor atau variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Pembahasan ini di fokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja didapatkan pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerjapegawai dimana nilai t hitung = 2,440 > 1,674 dengan signifikansi P= 0,018 < 0,05. Dengan nilai

koefisien sebesar 0,318, artinya lingkungan fisik dan non fisik yang kondusif di tempat kerja seperti ruangan kerja yang luas sehingga memudahkan dalam bergerak, sirkulasi udara yang terasa segar, peralatan kerja kantor yang lengkap, warna ruangan yang sesuai, pencahayaan ruang kerja yang cukup, fasilitas pendukung (tempat parkir, toilet) yang bersih dan terawat, motivasi dan dukungan sosial antara atasan dan rekan kerja yang berjalan dengan baik serta adanya kerja sama antar rekan kerja memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga timbul Kepuasan Kerja pada pegawai.

Sejalan dengan penelitian Dian Indiyati, Aida Fauzia Rahmatika (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja fisik dan lingkungan non-fisik terhadap kinerja karyawan. Peningkatan pada Lingkungan Kerja fisik dapat dilakukan dengan menambahkan peredam suara di ruangan yang menjadi sumber kebisingan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus. Sedangkan untuk meningkatkan Lingkungan Kerja non-fisiknya bisa ditempuh dengan meningkatkan keefektifan komunikasi antar pekerjanya, dengan cara membuat kegiatan non formal yang dapat mempererat silaturahmi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan menciptakan Lingkungan Kerja yang tidak kaku.

### 2. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan pada variabel Kepuasan Kerjadidapatkan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana nilai  $t$  hitung = 2,152 > 1,674 dengan signifikansi  $P = 0,036 < 0,05$ . Dengan nilai koefisien sebesar 0,279, artinya pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan pegawai, atasan tegas dalam memberikan peringatan terhadap pegawai, sesama pegawai membangun keharmonisan dengan saling menghormati satu sama lain dan menilai prestasi pegawai serta memberikan kesempatan promosi bagi pegawai secara objektif sehingga pegawai merasakan keadilan dan apresiasi terhadap pekerjaan dan muncul rasa kepuasan dalam bekerja dan akan memberikan hasil kerja yang optimal bagi kantor dinas pendidikan.

Sejalan dengan penelitian Natalia Paparang, William A. Areros Ventje Tatimu (2021) hasil penelitian menyatakan bahwa melihat pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai, itu berarti bahwa ketika pegawai merasa puas akan kerja yang dilakukan serta diberikan apresiasi, berarti ada pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado, dengan memperhatikan Kepuasan Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya

### 3. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja didapatkan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dimana nilai  $t$  hitung = 2,227 > 1,674 dengan signifikansi  $P = 0,030 < 0,05$ . Dengan nilai koefisien sebesar 0,289, artinya Lingkungan Kerja yang positif seperti kenyamanan fisik yakni pemberian lingkungan fisik dan non fisik yang kondusif di tempat kerja seperti ruangan kerja yang luas sehingga memudahkan dalam bergerak, sirkulasi udara yang terasa segar, peralatan kerja kantor yang lengkap, warna ruangan yang sesuai, pencahayaan ruang kerja yang cukup, fasilitas pendukung (tempat parkir, toilet) yang bersih dan terawat, motivasi dan dukungan sosial antara atasan dan rekan kerja yang berjalan dengan baik serta adanya kerja sama antar rekan kerja dan

komunikasi sesama pegawai yang harmonis dapat menciptakan suasana yang mendukung Kepuasan kerja pegawai.

Jika kepuasan kerja pegawai baik seperti halnya pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan pegawai, atasan tegas dalam memberikan peringatan terhadap pegawai, sesama pegawai membangun keharmonisan dengan saling menghormati satu sama lain dan menilai prestasi pegawai serta memberikan kesempatan promosi bagi pegawai secara objektif sehingga pegawai merasakan keadilan dan apresiasi terhadap pekerjaan dan muncul rasa nyaman pegawai dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi kantor dinas pendidikan.

Sejalan dengan penelitian Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) berdasarkan hasil penelitian pada PT National Finance, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT National Finance sebesar 77,5%. yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja sekitar maka akan semakin meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT National Finance.

#### 4. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja menunjukkan ada pengaruh dilihat dari Standar Error koefisien  $ab = 0,035$ , nilai  $t$  hitung = 2,589, nilai  $t$  tabel = 1,64, dan signifikansi 0,05. Nilai  $t$  hitung > nilai  $t$  tabel yaitu  $2,589 > 1,64$  maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi sebesar 0,248 atau 24,8% pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dapat diartikan bahwa ruangan kerja yang luas sehingga memudahkan dalam bergerak, sirkulasi udara yang terasa segar, peralatan kerja kantor yang lengkap, warna ruangan yang sesuai, pencahayaan ruang kerja yang cukup, motivasi dan dukungan sosial antara atasan dan rekan kerja yang berjalan dengan baik serta adanya kerja sama antar rekan kerja memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga timbul Kepuasan Kerja pada pegawai. Kepuasan Kerja mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. memfasilitasi Lingkungan Kerja pegawai dalam hal pemenuhan dan pemeliharaan fasilitas peralatan kerja, penyediaan ruangan kerja yang luas dan nyaman memudahkan pegawai dalam bekerja serta menciptakan hubungan emosional antara atasan dan staff serta sesama pegawai akan memberikan dampak yang positif bagi team kerja dan memberikan kepuasan kepada pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan di apresiasi pencapaian kerjanya salah satunya dengan peningkatan karir dan promosi yang dipilih secara objektif akan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan output kerja yang optimal pada kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Sejalan Dengan Penelitian Windi Astuti Dan Ocky Sundari (2021) Dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Hasil Penelitian Menyatakan Bahwa Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lebih Besar Daripada Pengaruh Langsung. Artinya Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Antara Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung 2,440 lebih besar dari  $t$  tabel 1,764 dengan signifikansi  $0,018 < 0,05$  serta koefisien sebesar 31,8%. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung 2,152  $>$   $t$  tabel 1,674 dan signifikansi  $0,036 < 0,05$  serta koefisien 27,9%. Selain itu, lingkungan kerja secara langsung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung 2,227  $>$   $t$  tabel 1,674 dan signifikansi  $0,030 < 0,05$  dengan koefisien sebesar 28,9%. Lebih lanjut, lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai signifikansi  $0,035 < 0,05$  dan  $t$  hitung 2,589  $>$   $t$  tabel 1,64, serta besaran pengaruh mediasi sebesar 24,8%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Dinas Pendidikan Kota Makassar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kualitas kerja, serta menurunkan tingkat stres. Selain itu, kepuasan kerja perlu terus dijaga melalui pemberian fasilitas yang memadai, motivasi kerja, serta hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. Optimalisasi kinerja juga dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendorong kepuasan kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain di luar penelitian ini, mengingat masih terdapat sekitar 73,7% faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Edy Rangkuti, Benadette Thasy April Yanti, & April Yanti. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara. Konferensi nasional sosial & Enggenering polmed, 2(1).
- Annisa Sufiyati, Emi Suwarni, & Defia Riski Anggari. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Strategy Of Management & Accounting Through Researc*, 1(1), 1-10.
- Annisa Sufiyati<sup>1</sup>, Emi Suwarni<sup>2</sup>, & Defia Riski Anggarini<sup>3</sup>. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. *Smart: Strategy Of Management and Accounting Through Research and Technology*, Vol.1(No.1).
- Ayunasrah,T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupate Bener Meriah. *Jurnalilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Dian Indiyati<sup>1</sup>, & Aida Fauzia Rahmatika. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt Manunggal Perkasa . *Yume : Journal Of Management*, 5(3), 254-262.
- Dewi Fitriani, Nurlaela, Dirarini Sudarwadi, (2019). Lingkungan Kerja Fisik,

- Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, Vol 1(No.1), 119.
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal Of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282–297.
- Herman Sjahrudin<sup>1</sup>, Rabihatun Idris<sup>3</sup>, & Armin Saputra<sup>4</sup>. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ecogen*, 5(3), 340–352.
- Herwin Tri Munardi<sup>1</sup>, Tjipto Djuhartono<sup>2</sup>, & Nur Sodik. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt National Finance. *Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, No.1(No.2).
- Ilhamsyah, & Hj. Maliah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnalkompetitif*, Vol.9(No.2).
- Isabella Jasmine, & Edalmen. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjadengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol.2(No.2).
- Joseph, Intan. 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." 16(4): 407– 20.
- Letta Fidria Nestari<sup>1</sup>, Samsul Anwar<sup>2</sup>, & Meddy Nurpratama. (2024). Pengaruh Fasilitaskerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, Juli(No.2), 83–88.
- Lusy Andrini, R., Rahayu Setianingsih, & Hichmaed Tachta Hinggo. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswamerdeka Emba Vol. 3 No. 2 Tahun 2024 Hal 133-147*, Vol.3(No.2), 133–147.
- Made Sandi Rastana, Gede Aryana Mahayasa, & Ni Wayan Wina Premayani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, Vol.1(No.3), 834–843.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.
- Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana Wita Farla, & Wita Farla. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadapkinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt. Kimia Farmaapotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol.6(No.1), 212–220.

- Nadya Nurul Fitri, & Ary Ferdian. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol.6(2), 444-44
- Nahrin, Masdar Mas'ud, & Mukhlis Sufri. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal Of Management Science (Jms)*, Vol.5(No.2).
- Nanda Aulia Pangestuti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, Vol.10(No.2), 79-85.
- Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, & Ventje Tatimu. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, Vol.2(No.2).
- Nurmin Arianto, & Ria Septiani. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs . *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, Vol.1(No.2), 302-315.
- Oktavia, Astiningrum. 2021. Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.Vol. 21 No1 Edisiapril.H. 50.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahmawati (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kab. Parigi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.9 (No.3)
- Rony Pangadilan, & Alfian Alfian. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 85-95.
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4).1563-1572.
- Sevynica Rianda, & Alex Winarno. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol.9(No.2).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
-

- Siti Fatimah, & Samsul Hadi. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan Pt. La Nina Niaga Nasional. Jurnal manajemen bisnis invortement, Vol.1(No.1).
- Suhroji Adha, Didi Wandu, & Yanto Susanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Padadinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. Ural Ekonomi Vokasi, Vol.2(No.1).
- Sugiyono. 2016. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alvabeta,Cv.
- Suhroji Adha, Didi Wandu, & Yanto Susanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Padadinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. Jurnal ekonomivokasi, Vol.2(No.1).
- Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(1), 186–195.
- Syukron Sazly, & Dadan Permana. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, Vol.18(No.2).
- Titi Kurniati, & Jaenab. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.8(No.1), 79–84.
- Virgiyanti, Dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)." Administrasi Bisnis, 61.
- Vivi, Sumanti, Firmansyah F (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerjapegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta, Vol.3(No.1),47-65.
- Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, & Sri Martina. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dannon Fisik Terhadap Produktivitas karyawan pt.Astra honda pematang siantar . Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.5(No.3), 363–371.
- Windi Astuti, Ocky Sundari Rahardjo, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja) Jurnal Emba Vol.9 No.2 Juni 2021, Hal. 1185-1196.
- Yanti, D. P., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telkom Divisi Regional Iii Jawa Barat. In Search, 18(2), 129–139.
-