

Dampak Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Alma Assofi^{1✉}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Yulia Tri Kusumawati³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Korespondensi Email: 2211102431046@umkt.ac.id[✉], sueh433@umkt.ac.id,
ytk716@umkt.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan karena kinerja pegawai menjadi hal penting dalam mendukung pelayanan publik berbasis digital, namun kondisi kerja di lapangan masih menghadapi beberapa kendala seperti kenyamanan ruang kerja, kebutuhan pembaruan perangkat, serta komunikasi dan hubungan kerja antarpegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh keduanya secara simultan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei melalui observasi dan kuesioner skala Likert kepada 94 pegawai, kemudian data dianalisis menggunakan SPSS melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Implikasi penelitian ini adalah perlunya perhatian pada perbaikan fasilitas kerja, penataan ruang yang lebih nyaman, serta penguatan komunikasi dan dukungan kerja agar pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan hasil kerja semakin optimal.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur

Submitted	: 13 March 2026
Revised	: 15 March 2026
Acceptance	: 21 March 2026
Publish Online	: 22 March 2026

*This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Syiah Kuala*



Pendahuluan

Di tengah era digital dan transformasi modern, kinerja pegawai pemerintah berfungsi sebagai elemen strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), menekankan performa aparatur sipil negara untuk meraih pengelolaan pemerintahan yang efisien, jujur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024, tingkat profesionalitas ASN Indonesia baru mencapai 75,6% yang menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan signifikan antara kinerja ideal dan realitas di lapangan. Kondisi ini menuntut organisasi sektor publik untuk memperhatikan faktor-faktor internal yang secara langsung

memengaruhi performa pegawai, terutama dalam konteks perubahan teknologi dan tuntutan layanan publik yang semakin kompleks. [Anggela et al., \(2024\)](#) menegaskan kualitas lingkungan kerja serta interaksi interpersonal mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai sektor publik. Kondisi tersebut membuktikan kualitas lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi pengalaman kerja pegawai, namun juga menentukan kemampuan mereka dalam merespons tuntutan organisasi secara efektif. Oleh sebab itu, kenaikan mutu area kerja jadi salah satu strategi penting dalam mendorong profesionalitas ASN di Indonesia.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur (Diskominfo Kaltim) berperan penting di pengelolaan informasi publik, keamanan jaringan, serta layanan digital pemerintah daerah. Tugas tersebut menuntut pegawai untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi sehingga kinerja mereka menjadi faktor utama dalam mendukung layanan pemerintahan yang modern dan berbasis data. Meski demikian, hasil observasi awal menunjukkan masih adanya kendala pada lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Beberapa unit kerja menghadapi keterbatasan ruang yang memengaruhi kenyamanan, perangkat kerja membutuhkan pembaruan, dan komunikasi antar pegawai. Kondisi ini dapat mengganggu pencapaian target organisasi. Temuan tersebut selaras dengan penelitian yang menegaskan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai ([Anggela et al., 2024](#)).

Lingkungan kerja yang mendukung serta tingginya kepuasan kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. [Himpi et al., \(2025\)](#) menegaskan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di sektor industri. Perihal yang sama ditemui oleh [Maryani et al., \(2023\)](#) pada pegawai pemerintah daerah, di mana kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan peningkatan motivasi serta efektivitas kerja. Temuan tersebut menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja berperan sebagai unsur penentu dalam membentuk sikap kerja yang produktif serta berorientasi pada pencapaian kinerja. Dalam konteks Diskominfo Kaltim, pemahaman mengenai hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja menjadi semakin penting mengingat kompleksitas tugas pelayanan publik berbasis teknologi informasi. Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Diskominfo Kaltim mejadi penting guna memahami kondisi aktual lingkungan kerja berpengaruh pada performa pegawa dalam konteks pelayanan publik.

Sebagian penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian [Widyastuti & Ismail, \(2025\)](#) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kondisi kerja yang mendukung dan tingkat kepuasan yang tinggi dinilai mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian [Kherera & Hastasari, \(2024\)](#) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai faktor yang lebih dominan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian [Nabawi, \(2019\)](#) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *gap research*, sehingga hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks organisasi sektor publik.

Walaupun penelitian-penelitian tersebut memberikan kontribusi penting, masih terdapat keterbatasan dalam penerapan hasilnya pada konteks sektor publik daerah.

Sebagian besar penelitian terdahulu tidak memisahkan analisis antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik, padahal kedua komponen memiliki dampak berbeda terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian [Febryan & Kamilia, \(2025\)](#) menyoroti peran kepuasan kerja dalam menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, tetapi belum dilakukan pada lembaga pemerintah dengan sistem kerja berbasis pelayanan publik. Kondisi tersebut membuat temuan sebelumnya belum sepenuhnya mampu menggambarkan kompleksitas dinamika kerja dalam organisasi pemerintahan yang memiliki struktur hierarkis dan regulasi ketat. Selain itu, karakteristik pelayanan publik yang menuntut akuntabilitas dan kecepatan respons juga memerlukan pendekatan analisis yang lebih sesuai dengan konteks birokrasi daerah. Keterbatasan inilah yang memberikan ruang bagi penelitian ini untuk menyajikan analisis yang lebih sesuai terhadap konteks organisasi publik.

Kesenjangan utama dalam penelitian terdahulu terletak pada minimnya kajian empiris mengenai hubungan simultan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah. Kondisi ini menyebabkan pemahaman mengenai mekanisme pengaruh dalam konteks birokrasi daerah menjadi terbatas, terutama karena karakteristik organisasi publik berbeda dengan sektor swasta. Di sisi lain, dinamika pekerjaan di instansi pemerintah yang menuntut akuntabilitas tinggi menjadikan faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja semakin relevan untuk diteliti secara bersamaan. Dengan menguji hubungan antarvariabel secara lebih terintegrasi, penelitian ini mampu menyajikan penjelasan yang lebih akurat mengenai komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel secara komprehensif di lingkungan Diskominfo Kaltim.

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi teoretis dengan memperkuat hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, dari perspektif praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan Diskominfo Kaltim membuat keputusan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, baik dari secara fisik maupun nonfisik, guna mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan yang dihasilkan juga dapat membantu merumuskan intervensi manajerial yang lebih tepat sasaran, terutama terkait perbaikan fasilitas kerja, peningkatan kualitas komunikasi internal, dan penguatan sistem supervisi. Dengan adanya bukti empiris yang lebih spesifik, institusi pemerintah dapat mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai sektor publik. Selain itu, penelitian ini berpotensi memberikan perspektif baru bagi kajian lingkungan kerja di instansi pemerintah. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dan mendukung implementasi kebijakan berbasis kinerja di instansi pemerintahan.

Dengan meningkatnya tuntutan publik terhadap layanan yang cepat dan berkualitas, penelitian mengenai kinerja pegawai menjadi semakin penting. Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena dapat membantu pemerintah daerah, khususnya Diskominfo Kaltim, dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, analisis empiris yang dihasilkan mampu memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi aktual pegawai serta faktor-faktor yang paling menentukan kualitas kinerja mereka. Temuan penelitian ini juga dapat mendukung penguatan manajemen kinerja yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi dan tuntutan transparansi publik.

Di sisi lain, penelitian ini berkontribusi pada perluasan wawasan teoretis terkait hubungan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks birokrasi daerah. Selain berperan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik, hasil penelitian ini juga dapat berperan sebagai referensi bagi instansi pemerintah lainnya dalam upaya memperkuat reformasi birokrasi berbasis kinerja di era digital. Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul “Dampak Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

Metode

Metode penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat No.41, Samarinda. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif berfokus pada pengukuran data dalam bentuk angka untuk menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif melalui teknik statistik. Penelitian kuantitatif mencakup proses penyusunan konsep dan teori, perumusan hipotesis, pengumpulan data, serta pengujian hipotesis secara empiris ([Syamsul et al., 2023](#)). Metode survei dipilih karena mampu mengumpulkan data dari responden secara langsung sehingga memungkinkan peneliti menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Instrumen utama penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert empat poin yang digunakan untuk mengubah persepsi responden menjadi data numerik sehingga dapat dianalisis secara statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 123 orang, terdiri dari ASN dan non-ASN. Populasi dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Populasi merupakan keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi objek penelitian ([Syamsul et al., 2023](#)). Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan rumus Slovin dan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 94 responden. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel sehingga hasil penelitian lebih representatif.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama untuk kemudian diolah oleh peneliti ([Pakpahan et al., 2021](#)). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kepegawaian, struktur organisasi, serta literatur ilmiah yang relevan dengan penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai pendukung untuk memperkuat analisis dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi organisasi ([Pakpahan et al., 2021](#)).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala Likert ([Iba & Wardhana, 2023](#)). Sementara itu, observasi dilakukan secara nonpartisipan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi lingkungan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas,

reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas ([Sahir, 2021](#)). Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen ([Nihayah, 2019](#)). Dengan tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang valid mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur merupakan perangkat daerah yang berperan strategis dalam membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian, dan statistik. Instansi ini bertugas mengelola dan menyampaikan informasi publik secara terbuka, cepat, dan akurat kepada masyarakat, sekaligus mendukung penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik guna meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Dalam menjalankan tugasnya, dinas ini melaksanakan berbagai fungsi penting, seperti pengembangan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi, pengelolaan data serta statistik sektoral, serta pengamanan informasi melalui layanan persandian. Selain itu, pengelolaan platform digital pemerintah daerah, termasuk website resmi dan berbagai aplikasi layanan publik, menjadi bagian integral dalam mendukung aktivitas administrasi dan pelayanan masyarakat.

Seiring perkembangan teknologi dan meningkatnya kebutuhan informasi yang cepat dan terpercaya, dinas ini terus melakukan inovasi melalui penguatan sistem informasi terintegrasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia di bidang teknologi, serta optimalisasi pelayanan informasi publik. Upaya tersebut diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan berbasis digital. Secara struktural, organisasi ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang didukung oleh Sekretariat dalam aspek perencanaan, keuangan, kepegawaian, dan administrasi umum. Pelaksanaan tugas teknis didukung oleh beberapa bidang, yaitu Bidang Aplikasi Informatika, Bidang Informasi Komunikasi Publik dan Kehumasan, Bidang Statistik, serta Bidang Teknologi Informasi, Komunikasi, dan Persandian, yang masing-masing memiliki fungsi spesifik dalam mendukung kinerja organisasi.

Penelitian ini melibatkan 94 responden pegawai yang mengisi kuesioner secara daring. Karakteristik responden menunjukkan komposisi jenis kelamin yang relatif seimbang, dengan 52,1% laki-laki dan 47,9% perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang 30–40 tahun (38,3%), diikuti kelompok usia di bawah 30 tahun (28,7%), 41–50 tahun (24,5%), dan di atas 50 tahun (8,5%), yang mencerminkan dominasi usia produktif. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (56,4%), diikuti SMA/SMK (25,5%), Magister (12,8%), dan Diploma (5,3%), menunjukkan tingkat kompetensi yang relatif baik. Berdasarkan masa kerja, mayoritas memiliki pengalaman 5–10 tahun (34%) dan lebih dari 10 tahun (30,9%), yang mencerminkan stabilitas dan pengalaman kerja yang memadai. Sementara itu, distribusi responden berdasarkan bidang kerja cukup beragam, dengan dominasi pada Sekretariat (29,8%), diikuti Bidang Aplikasi Informatika (19,1%), Informasi Komunikasi Publik dan Kehumasan (18,1%), Teknologi Informasi, Komunikasi dan Persandian (17%), serta Statistik (16%). Seluruh data tersebut merupakan data primer yang diolah pada tahun

2026 dan memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi pegawai sebagai dasar analisis lebih lanjut.

2. Analisis Data

1) Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) menggunakan uji dua arah (two-tailed). Penentuan nilai r tabel didasarkan pada jumlah responden (n) sebanyak 94 orang dengan rumus derajat kebebasan (df) = $n - 2$, sehingga diperoleh $df = 92$. Berdasarkan tabel r Product Moment pada df 92 dan α 0,05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila r hitung $>$ r tabel (0,202), maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.682	0.202	Valid
	X1.2	0.740	0.202	Valid
	X1.3	0.611	0.202	Valid
	X1.4	0.730	0.202	Valid
	X1.5	0.733	0.202	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.693	0.202	Valid
	X2.2	0.698	0.202	Valid
	X2.3	0.753	0.202	Valid
	X2.4	0.749	0.202	Valid
	X2.5	0.804	0.202	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.638	0.202	Valid
	Y2	0.765	0.202	Valid
	Y3	0.666	0.202	Valid
	Y4	0.670	0.202	Valid
	Y5	0.714	0.202	Valid

Sumber: Data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,202). Nilai r hitung terendah terdapat pada item X1.3 sebesar 0,611 dan masih berada di atas batas minimum yang ditetapkan, sedangkan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2.5 sebesar 0,804.

Hasil tersebut menunjukkan seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap indikator mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya, sehingga data yang diperoleh dapat mendukung proses pengujian hipotesis pada tahap berikutnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen

penelitian dalam mengukur suatu variabel. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang relatif sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis yang digunakan yaitu 0,60. Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,732	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,726	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,732, variabel kepuasan kerja sebesar 0,790, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,726. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil tersebut menunjukkan setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting karena dalam analisis regresi linier salah satu asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah bahwa data residual terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai unstandardized residual.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21534345
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.050
Test statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.060

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

- c. Lilliefors significance correction
- d. Lilliefors' method based on 10000 monte carlo samples with starting seed 2000000

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,060. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Karena nilai signifikansi sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik lainnya dan pengujian hipotesis

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinieritas, karena korelasi yang tinggi antarvariabel independen dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi serta mengurangi ketepatan dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

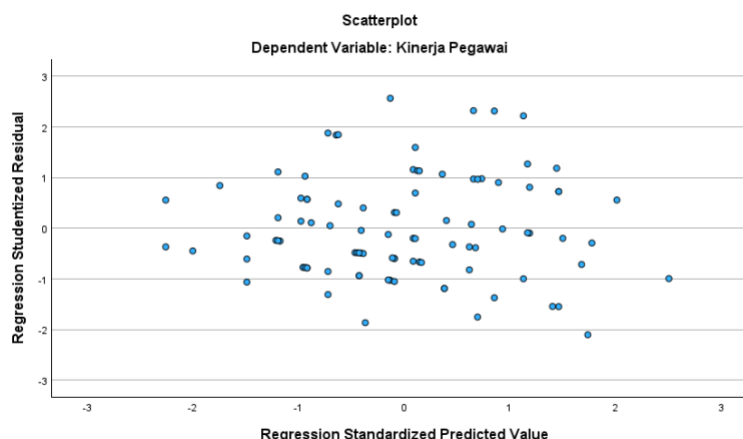
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.991	1.009	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0.991	1.009	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,991 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,009 yang lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan pola tertentu pada penyebaran residual. Apabila titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola mengerucut, melebar, atau bergelombang, maka dapat dikatakan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Penyebaran titik-titik tersebut tampak relatif merata dan tidak menunjukkan pola menyempit maupun melebar. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error
Konstanta	14.868	2.119
Lingkungan Kerja	0.180	0.089
Kepuasan Kerja	-0.193	0.094

Sumber: Data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, koefisien lingkungan kerja sebesar 0.180 dan koefisien untuk kepuasan kerja adalah -0,193. Oleh karena itu, persamaan regresi bisa dirumuskan seperti dibawah ini.

$$Y = 14.868 + 0.180 X_1 - 0.193 X_2$$

Interpretasi Persamaan:

1. Konstanta (14.868)
Jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja pegawai sebesar 14.868
2. Koefisien lingkungan kerja (0.180)
Setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,156 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien kepuasan kerja (-0.193)
Setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.193 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4) Uji Hipotesis

a) Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Sig. lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan berpengaruh signifikan. Sebaliknya, apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka variabel dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	Nilai T	Sig.	Tingkat Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	2.014	0.047	0.05	Signifikan
Kepuasan Kerja	-2.057	0.043	0.05	Signifikan

Sumber: Data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.047 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.043 yang juga lebih kecil dari 0.05, sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). yaitu apabila nilai Sig. lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	Nilai F	Sig.	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Regresion Residual	4.815	0.013	0.05	Signifikan

Sumber: Data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 4.815 dengan nilai signifikansi 0.013. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam

model regresi. Nilai R Square berada pada rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati nilai 1 menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin besar, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R square</i>
0.091

Sumber: Data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.091. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 9,1% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 90,9% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, motivasi kerja, atau komunikasi kerja, serta faktor-faktor lain yang secara teoretis dapat memengaruhi kinerja, antara lain gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, beban kerja, budaya organisasi, tingkat kompetensi, dan komitmen organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t sebesar 2,014 dengan tingkat signifikansi 0,047. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,047 < 0,05$), sehingga disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, efektif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja di lingkungan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [Himpi et al., \(2025\)](#), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta [Maryani et al., \(2023\)](#) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa suasana kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendorong terjalinnya interaksi dan koordinasi antarpegawai, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih terarah dan efisien. Dengan demikian, hasil penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga meningkatkan semangat, fokus, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas.

Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur, kondisi lingkungan kerja terlihat dari tersedianya sarana dan prasarana kerja berbasis teknologi informasi yang memadai, tata ruang kerja yang tertata rapi, dukungan jaringan komunikasi yang stabil, serta hubungan kerja yang baik antarbidang dan antara atasan dengan bawahan, menjadi faktor yang mendorong kelancaran pelaksanaan tugas. Selain itu, Koordinasi kerja yang berjalan dengan baik, serta adanya dukungan pimpinan dalam penyelesaian pekerjaan turut mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, serta pencapaian target kinerja instansi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu menjadi perhatian manajemen instansi guna mendukung tercapainya kinerja organisasi yang lebih efektif dan produktif.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t sebesar 2,057 dengan tingkat signifikansi 0,043. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$), sehingga disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab yang kuat, serta keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut mencerminkan kondisi psikologis yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta kualitas hasil kerja di lingkungan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [Amelia & Ratnawili, \(2023\)](#) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena individu yang puas terhadap pekerjaannya akan bekerja lebih fokus dan produktif. Selain itu, [Harris et al., \(2023\)](#) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan komitmen, loyalitas, dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Temuan tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor internal yang berperan penting dalam mendorong efektivitas kerja individu untuk mencapai target organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada instansi sektor publik.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Kepuasan kerja yang tinggi mampu menciptakan sikap positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur, tingkat kepuasan kerja terlihat dari adanya kejelasan pembagian tugas sesuai dengan bidang masing-masing, kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan bimbingan teknis, hubungan kerja yang komunikatif antara pimpinan dan pegawai, serta adanya bentuk apresiasi terhadap pencapaian kinerja. Kondisi tersebut mendorong pegawai bekerja lebih bertanggung jawab, menjaga kualitas hasil kerja, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem penghargaan, pengembangan karier, keadilan organisasi, serta penguatan komunikasi internal perlu menjadi perhatian manajemen guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai F sebesar 4,815 dengan tingkat signifikansi 0,013. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas serta produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung hubungan kerja yang baik, serta adanya rasa puas terhadap pekerjaan akan mendorong pegawai untuk lebih semangat, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas secara baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [Pramartha & Satrya, \(2024\)](#) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian [Islami et al., \(2024\)](#) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan tersebut menegaskan lingkungan kerja yang baik serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu menciptakan rasa nyaman dan mendukung terciptanya kepuasan kerja, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, hasil penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterpaduan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting meningkatkan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan disimpulkan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Kondisi tersebut dilihat dari lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas, seperti tersedianya fasilitas kerja berbasis teknologi informasi, penataan ruang kerja yang cukup tertib, serta adanya koordinasi dan komunikasi yang berjalan baik antarpegawai maupun antarbidang. Selain itu, kepuasan kerja pegawai juga tercermin dari kejelasan pembagian tugas sesuai bidang masing-masing, hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai, serta adanya dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung dan tingkat kepuasan kerja yang baik mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, serta berupaya menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta pencapaian kinerja instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya menjaga lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai perlu terus dilakukan sebagai bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta didukung oleh sarana dan prasarana kerja yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dalam melaksanakan tugas. Selain itu, hubungan kerja yang baik antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan juga membantu terciptanya koordinasi yang efektif. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih

- fokus, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga kualitas dan produktivitas kerja dapat meningkat sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki sikap kerja yang lebih positif, semangat kerja yang tinggi, serta berkomitmen dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja tercermin dari adanya pembagian tugas yang jelas, hubungan kerja yang komunikatif, kesempatan pengembangan kompetensi, serta adanya penghargaan terhadap hasil kerja pegawai. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, menjaga kualitas pekerjaan, serta berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
 3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif. Lingkungan kerja mampu memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam menjalankan tugas, sementara kepuasan kerja memperkuat motivasi dan komitmen pegawai dalam bekerja. Dukungan fasilitas, tata ruang kerja yang tertata, serta koordinasi kerja yang baik antarbidang menjadi faktor yang memperkuat kepuasan kerja pegawai. Keterpaduan antara lingkungan kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta pencapaian target kinerja instansi secara lebih efektif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur diharapkan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, kenyamanan ruang kerja, maupun hubungan antarpegawai. Lingkungan kerja yang baik membantu pegawai bekerja lebih fokus, nyaman, dan produktif.
2. Perlu adanya upaya untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan kompetensi, serta menciptakan suasana kerja yang saling mendukung agar pegawai bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab.
3. Evaluasi secara berkala terhadap lingkungan kerja dan tingkat kepuasan pegawai agar setiap perbaikan yang dilakukan dapat tepat sasaran dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambah variabel lain seperti motivasi kerja, gaya komunikasi, atau budaya organisasi serta memperluas objek penelitian pada instansi yang berbeda agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pegawai.

Daftar Pustaka

- Amelia, K. R., & Ratnawili. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1). www.jurnal.umb.ac.id
- Anggela, S. P., Kusumawati, T., & Damingun. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9).

- <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.4189>
- Anggreni, D. (2022). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN KESEHATAN*. STIKes Majapahit Mojokerto.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3.
- Febryan, S., & Kamilia, N. (2025). The Role of Job Satisfaction Mediation in the Work Environment and Employee Performance Citation: Article History. *Research Horizon*, 5(4), 1063–1074.
- Harris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *KEPUASAN KERJA*. Deepublish.
- Himpi, P. J., Batilmurik, R. W., & Maukaling, C. A. T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Putra Adiwahana. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 7, 1698. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v7i5.8080>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *METODE PENELITIAN PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA*. Eureka Media Aksara.
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Eduonomika*.
- Kherera, C., & Hastasari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja P3dn (Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri) Kementerian Perindustrian. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 186–197. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.15>
- Maryani, D., Irwanto, T., & Yanto, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v1i11>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasir, Muh. A., Hasibuddin, & Syahid, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Nihayah, A. Z. (2019). *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0*. UIN Walisongo Semarang.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. Mitra Ilmu.
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Gurning, E. S. N. K., Sesilia, A. P., Purba, P. P. R. B., Chaerul, M., Siagian, I. Y. V., & Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, Ri. H. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN UNTUK EKONOMI DAN BISNIS*. MEDIA EDU PUSTAKA. www.mediaedupustaka.co.id
- Pramartha, I. M. D. S., & Satrya, I. G. B. H. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APOTEK ANUGERAH. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(4), 643. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i04.p06>
- Rahayu, A. P., & Anwar, S. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN GURU DAN PEGAWAI SEKOLAH DASAR NEGERI PETUKANGAN SELATAN 01. *Jurnal Kajian Ilmiah Interdisiplinier*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA. www.penerbitbukumurah.com
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R.,

- Triwardhani, D., Masyruroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. L. O., Rialmi, Z. R., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN 2 CETAK*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Syamsul, T. D., Guampe, F. A., Amzana, N., Yusriani, Handayani, S., Widakdo, G., & Halim, H. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: TEORI DAN PENERAPANNYA*. Tahta Media Group.
- Victoria, E., & Edalmen. (2024). PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(03), 580–589.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN*. CV Science Techno Direct.
- Widyastuti, E., & Ismail, H. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG CIPTA KARYA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KLATEN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 6(2).