



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Muhammad Naufal Azmin¹, Ikbal Irawan², Karti Aprianti³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email muhammadnaufalazmin.stiebima22@gmail.com; ikbal.stiebima@gmail.com; kartinaprianti93@gmail.com

Diterima: 01-08-2026 | Disetujui: 05-08-2026 | Diterbitkan: 07-08-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and organizational commitment on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Bima Regency. The study employs associative research with a quantitative approach. The population consists of all 201 employees at the agency, comprising 90 Civil Servants (PNS), 37 Government Employees with Work Agreements (PPPK), and 74 honorary staff members; a sample of 90 individuals was selected. The results indicate that the work environment has a positive and significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Bima Regency. Organizational commitment also has a positive and significant influence on employee performance at the agency. Furthermore, the work environment and organizational commitment simultaneously exert a significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Bima Regency.

Keywords: Work Environment; Organizational Commitment; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima sebanyak 201 orang pegawai dengan rincian PNs yang berjumlah 90 orang, pppk 37 orang, dan honorer sebanyak 74 orang. Dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang. Hasil penelitian didapatkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Dan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Katakunci: Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasional; Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Azmin, M. N., Irawan, I. ., & Aprianti, K. . (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 6645-6663. <https://doi.org/10.63822/3m2xt527>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Menurut S.P. Hasibuan dalam (Susan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna membantu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap instansi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada Masyarakat.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai memiliki arti yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas, dan berintegritas sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai berdasarkan sistem merit dan pengembangan karier.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi (Usman et al., 2023). Salah satu faktor yang memiliki peranan penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti ruang kerja disana masih kekurangan AC dimana kondisi di beberapa ruangan yang terlalu luas, ruang kerja yang gelap dan kesedian sarana kerja seperti computer yang masih kurang, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, suasana kerja, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong pegawai bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti fasilitas kerja yang terbatas, hubungan kerja yang tidak harmonis, serta kurangnya dukungan organisasi, dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas hasil kerja pegawai (Sitompul & Simanihuruk, 2026). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan mencapai kinerja yang optimal.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Meyer dan Allen dalam (Ariyani & Sugiyanto, 2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi,

komitmen berkelanjutan berhubungan dengan pertimbangan biaya dan manfaat apabila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan perasaan kewajiban untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. kurangnya komitmen organisasi di lihat dari masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir dan masih adanya pegawai yang sering pulan lebih awal.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Mereka tidak hanya berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Tingginya komitmen organisasi juga dapat mengurangi tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, dan menekan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Dalam lingkungan pemerintahan, komitmen organisasi menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan dengan kesungguhan ASN dalam melaksanakan tugas pelayanan publik serta mewujudkan tujuan pembangunan daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang wilayah. Instansi ini bertanggung jawab terhadap pembangunan dan pemeliharaan jalan, jembatan, sistem irigasi, serta berbagai sarana dan prasarana publik lainnya yang sangat dibutuhkan masyarakat. Dengan tugas dan fungsi yang strategis tersebut, keberhasilan pelaksanaan program kerja Dinas PUPR sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas PUPR Kabupaten Bima. Beberapa permasalahan tersebut antara lain masih terbatasnya sarana dan prasarana kerja yang tersedia, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas, serta adanya perbedaan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu, koordinasi dan komunikasi antarbagian juga masih perlu ditingkatkan guna mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dipandang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Selain didasarkan pada temuan empiris, pemilihan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini juga didukung oleh teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi. Lingkungan kerja sebagai faktor eksternal serta komitmen organisasi sebagai faktor internal diyakini memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk perilaku kerja dan produktivitas pegawai. Dengan memahami pengaruh kedua faktor tersebut, organisasi dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Shaleh & Firman, 2018)

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Bima. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, serta menjadi bahan masukan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal sehingga mendukung keberhasilan pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) bertindak sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data (Hikmawati, 2020). Instrumen penelitian juga diartikan sebagai alat pengumpul data penelitian, sehingga harus dapat dipercaya, benar, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah (valid). Karena penelitian pada dasarnya bertujuan untuk mengukur sesuatu, maka instrumen penelitian berfungsi sebagai alat yang membantu peneliti dalam mengukur variabel yang diteliti.

Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert, Responden diberikan serangkaian pertanyaan/pernyataan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang di anggap paling tepat yaitu:

Tabel 1
Instrument penelitian

NO	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	diberi skor 5
2	Setuju (S)	diberi skor 4
3	Netral (N)	diberi skor 3
4	Tidak setuju (TS)	diberi skor 2
5	Sangat tidak setuju (STS)	diberi skor 1

Populasi Dan Sempel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah **seluruh Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima sebanyak 201 orang pegawai dengan rincian PNS yang berjumlah 90 orang**, pppk 37 orang, dan honorer sebanyak 74 orang.

Dalam Penelitian ini menggunakan purposive sampling, Penggunaan purposive sampling bertujuan agar data yang diperoleh lebih akurat dan mampu menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh terkait pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **90 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima**.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima, yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto, Kelurahan Penatoi, Kecamatan Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut.

2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Studi pustaka

Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021), uji validitas digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Data dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk degree of freedom (df) = n-3 dan total setiap konstruksinya signifikan pada level 0,05 atau 0,01.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021), uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang

reliabel adalah instrumen yang mampu memberikan hasil pengukuran yang relatif sama apabila digunakan berulang kali pada objek yang sama. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu instrumen, maka semakin dapat dipercaya instrumen tersebut dalam mengumpulkan data penelitian. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai **Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600**, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Menggunakan Uji grafik Normal P-P Plot, dan Uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (*variable independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji multikolineritas dapat dilihat dari nilai tolerance lebih besar daripada 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolineritas terhadap data yang diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Metode yang digunakan: Scatterplot Kriteria:

Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu

d. Uji Autokorelasi

Menurut Sugiyono (2021), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu (error) pada periode tertentu dengan kesalahan pada periode sebelumnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami autokorelasi. Metode yang digunakan: Durbin-Watson (DW)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, regresi linear berganda digunakan ketika penelitian memiliki minimal dua variabel bebas yang diduga berpengaruh terhadap satu variabel terikat.

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasional

e = Error atau tingkat kesalahan pengganggu.

HASIL PENELITIAN

analisis data

1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KET
LINGKUNGAN KERJA (X1)	1	0,757	0,300	VALID
	2	0,572	0,300	VALID
	3	0,675	0,300	VALID
	4	0,655	0,300	VALID
	5	0,797	0,300	VALID
	6	0,811	0,300	VALID
	7	0,742	0,300	VALID
	8	0,812	0,300	VALID
VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TBEL	KET
KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)	1	0,559	0,300	VALID
	2	0,549	0,300	VALID
	3	0,753	0,300	VALID
	4	0,639	0,300	VALID
	5	0,685	0,300	VALID

	6	0,662	0,300	VALID
VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KET
KINERJA PEGAWAI (Y)	1	0,715	0,300	VALID
	2	0,663	0,300	VALID
	3	0,725	0,300	VALID
	4	0,700	0,300	VALID
	5	0,743	0,300	VALID
	6	0,810	0,300	VALID
	7	0,781	0,300	VALID
	8	0,741	0,300	VALID

Sumber Data: data primer spss 25 (2026)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi syarat validitas. Hal ini terlihat dari nilai r hitung setiap item yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,300. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1), nilai r hitung berada pada rentang 0,572–0,812, sedangkan pada variabel Komitmen Organisasional (X2) berkisar antara 0,549–0,753. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,663–0,810. Karena seluruh nilai r hitung melebihi nilai r tabel, maka semua item pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur indikator yang diteliti secara tepat. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dapat dinyatakan layak dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

2. Uji reliabilitas

Table 2. hasil uji reliabilitas

variabel	jumlah item	cronbach's	standar	ket
lingkungan kerja (x1)	8	0,815	0,600	reliabel
komitmen organisasional (x2)	6	0,889	0,600	reliabel

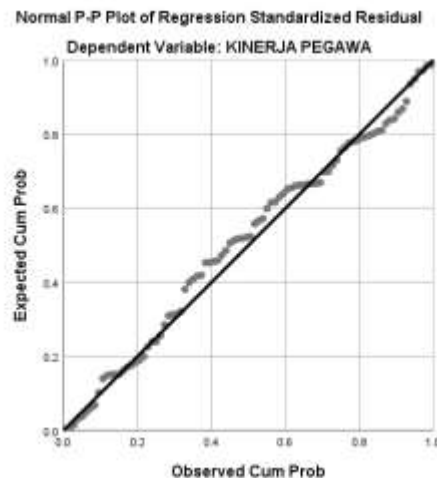
kinerja pegawai (y)	8	0,984	0,600	reliabel
---------------------	---	-------	-------	----------

Sumber Data: data primer spss 25 (2026)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dinyatakan konsisten sebagai alat ukur penelitian. Variabel Lingkungan Kerja (X1) yang terdiri atas 8 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,815, variabel Komitmen Organisasional (X2) yang terdiri atas 6 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,889, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri atas 8 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,984. Nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk mengumpulkan data dan dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif stabil serta konsisten.

3. Uji a sumsi klasik

e. Uji normalitas



Gambar 1. hasil uji normalitas

Sumber data: data primer spss 25 (2026)

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Kolmogror-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01181441
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.056
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber data: data primer spss 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai maka data penelitian dapat di gunakan sebagai penelitian.

f. Uji Multikolinearitas

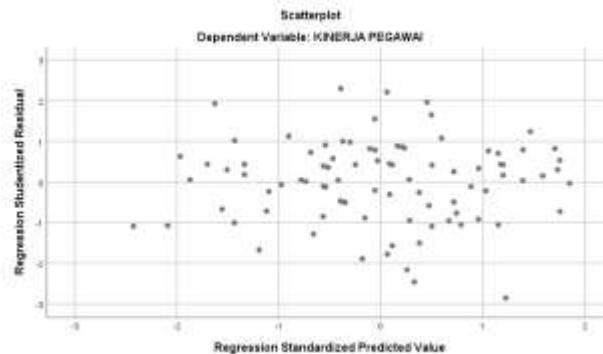
**Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LINGKUNGAN KERJA	.994	1.006
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	.994	1.006

Sumber data: data primer spss 25 (2026)

Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, di peroleh nilai Tolerance untuk variable Lingkungan kerja (X1) dan Komitmen organisasional (X2) adalah $0,994 > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variabel Lingkungan kerja (X1) dan Komitmen organisasional (X2)) adalah $1,006 < 10.00$. maka dapat di di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

g. Uji heterokedstisitas



Gambar 2. Uji heterkesdatisitas

Sumber data: data primer spss 25 (2026

)

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

h. Uji autokorelasi

Table 5. uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.570 ^a	.325	.309	4.05767	2.090
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Data primer diolah Spss 25 (2026)

Hasil uji autokorelasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2.090. Berdasarkan hasil pengujian Durbin-Watson, diperoleh nilai DW sebesar 2,090. Nilai tersebut berada di antara nilai DU sebesar 1,703 dan nilai $4 - DU$ sebesar 2,297, sehingga memenuhi kriteria $DU < DW < 4 - DU$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi.

4. Uji regresi linear berganda

Table 6. hasil uji regresi linier berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.039	3.887		2.068
	Lingkungan kerja	.538	.088	.541	6.123
	Komitmen organisasional	.201	.078	.227	2.565

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber data: data primer spss 25 (2026)

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

$$Y = 8,039 + 0,538X_1 + 0,201X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,039 dapat diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 8,039.
- Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,538 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,538 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.
- Nilai koefisien beta pada variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0,201 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen Organisasional sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,201 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasional pegawai, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan.

5. uji koefisien korelasi

Tabel 7. Hasil uji koefisien korelasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.570 ^a	.325	.309

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Lingkungan kerja

Sumber data: data primer spss 25 (2026)

Berdasarkan tabel **Model Summary** output SPSS di atas, diperoleh nilai **R = 0,570**. Nilai ini menunjukkan besarnya hubungan (korelasi) antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Untuk menginterpretasikan kekuatan hubungan tersebut, digunakan pedoman klasifikasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2021) sebagai berikut:

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

Nilai R = 0,570 berada pada interval **0,40 – 0,599**, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima berada pada tingkat hubungan **Sedang**. Nilai korelasi yang positif juga menunjukkan bahwa arah hubungan bersifat searah, artinya semakin baik Lingkungan Kerja dan semakin tinggi Komitmen Organisasional pegawai, maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

6. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,325 atau 32,5%, sedangkan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji T parsial

Tabel 8. Hasil uji T parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,039	3,887		2,068	0,042
	LINGKUNGAN KERJA	0,538	0,088	0,541	6,123	0,000
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	0,201	0,078	0,227	2,565	0,012

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

Sumber data: data primer spss 25 (2026)

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Menurut Sugiyono (2021), dalam uji parsial (uji t), suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel **Lingkungan Kerja** diperoleh nilai **t-hitung sebesar 6,123** dengan nilai **t-tabel sebesar 1,987** ($6,123 > 1,987$) serta nilai signifikansi sebesar **0,000** yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa **“Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima”** diterima (**H1 diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2023) bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Penelitian dari (Purwita, Ikbil Irawan, 2024) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Menurut Sugiyono (2021), dalam uji parsial (uji t), suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel **Komitmen Organisasional** diperoleh nilai **t-hitung sebesar 2,565** dengan nilai **t-tabel sebesar 1,987** ($2,565 > 1,987$) serta nilai signifikansi sebesar **0,012** yang lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa **“Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima”** diterima (**H2 diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Widayati & Triana, 2020), Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari (Burhanudin, Mohammad Zainudin, 2019) juga menyatakan Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dan juga penelitian lain menguatkan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan (Salet et al., 2023) mengungkap bahwa Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

8. Uji f simultan

Table 9. hasil uji f simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	688.565	2	344.282	20.910	.000 ^b
	Residual	1432.424	87	16.465		
	Total	2120.989	89			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber data: data primer spss 25 (2026)

H3: Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Menurut Sugiyono (2021), dalam uji parsial (uji t), suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sig. < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,910 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 87$) adalah sebesar 3,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($20,910 > 3,10$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
- 2) Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
- 3) Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

SARAN

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) **Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima** lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif
- 2) Meningkatkan komitmen organisasional pegawai melalui pembinaan, penghargaan, dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.
- 3) Untuk peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Adi, A. N., SE, M. M. H. R. M., Fithriana, N., AP, S., & AP, M. (2025). *KOMITMEN ORGANISASIONAL DI TEMPAT KERJA (Buku Referensi)*. PT. RajaGrafindo Persada.
<https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=U76JEQAAQBAJ&oi>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumh x di semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122.<http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/manajemen-ubhara/article/download/772/pdf>
- Burhanudin, Mohammad Zainudin, M. harlie. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57. <https://ojs.stisipolp12.ac.id/index.php/jian/article/download/52/52>
- Hendrajana, I., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis hubungan status kepegawaian, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 357–384.
<https://pdfs.semanticscholar.org/fb63/8fa1384fbcf807b8bb3d6b5afe51a9491bad>.
- Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024). *Pengaruh komitmen dan keadilan organisasi terhadap turnover intention*. CV. Green Publisher Indonesia.

- <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=yaUUEQAAQBAJ&oi>
Hikmawati, F. (2020). *Metodologi penelitian*. Rajawali Press.
<https://digilib.uinsgd.ac.id/31676/1/Metodologi%20Penelitian.pdf>
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>
- Jihan Suci Lestari, Umi farida, S. C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 38–55. <https://eprints.umpo.ac.id/5297/4/Pengaruh%20Kepemimpinan.pdf>
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Lestari, L., Manajemen, P. S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(4). <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i4.709>
- Muliani, I. D. A. A. O., & Simatupang, F. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. *Journal of Management Science Innovation and Defense*, 2(2), 18–24. <https://journal.unjani.ac.id/index.php/jmsiad/article/view/1028>
- Priskilla Nahita, E. H. S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
- Purwita, Ikbil Irawan, K. A. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 284–296. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.76>
- Rabiah, R., Laili, S., Junaidi, J., Sulaksono, W., & Sumardin, S. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Komitmen Tugas dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *EScience Humanity Journal*, 5(1), 127–134. <https://doi.org/10.37296/esci.v5i1.209>
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan-Studi Kasus Pada PT. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(2), 160–177. <https://doi.org/10.37721/jm.v11i2.1288>
- Salet, D. L., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 185–201. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i2.10346>
- Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 460–473. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download/13442/7731>

- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(2), 259–265. <http://ojs.ikipmataram.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article1913>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.universitadarmaagung.ac.id/socio/article/view/413>
- Sitompul, P., & Simanihuruk, P. (2026). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 110–124. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/6303
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <http://jurnal.iainbone.ac.id/index.php/adara/article/download/429/354>
- Sutrisno, S., Prianto, A., Wahyuningsih, R., & Amri, F. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang. *Journal of Education Research*, 4(4), 2081–2090. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/download/598/362>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468. https://www.academia.edu/download/104528861/Faktor_Yang_Mempengaruhi_Kinerja_Pegawai.pdf
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Warta Edisi*, 57. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.149>
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=jZ5yDwAAQBAJ&oi>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.