

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Perasyarakatan (Lapas) Kelas II B Singaraja

Ni Kadek Vina Angglelita<sup>1</sup>, Made Amanda Dewanti<sup>2</sup>, I Gusti Ketut Adi Winata<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha

vina.angglelita@student.undiksha.ac.id<sup>1</sup>, amanda.dewanti@undiksha.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work environment and workload on employee performance at the Class II B Singaraja Correctional Institution. The method used is causal quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The population as well as the sample consisted of 73 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results of the analysis show that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.719 and a significance of 0.008. Workload also has a positive and significant effect on performance with a t-value of 2.782 and a significance of 0.007. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance with an F-value of 9.440 and a significance of less than 0.05. The coefficient of determination Adjusted R Square of 0.190 indicates that 19% of performance variation can be explained by work environment and workload, while the remaining 81% is influenced by other factors. The regression equation obtained is  $Y = 8.261 + 0.482X_1 + 0.558X_2$ . These findings indicate that although the work environment is not yet optimal and the workload is relatively high, employees are still able to demonstrate good performance. The implication of this study is the importance of improving the quality of the work environment and managing workload proportionally to support better employee performance in the future. This study also provides empirical contributions to human resource management development, particularly in the correctional sector, and serves as a reference for future research.*

**Keywords :** *Work Environment, Workload, Employee Performance, Multiple Linear Regression, Class II B Singaraja Correctional Institution.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Singaraja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi sekaligus sampel berjumlah 73 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,719 dan signifikansi 0,008. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,782 dan signifikansi 0,007. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 9,440 dan signifikansi kurang dari 0,05. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,190 menunjukkan bahwa 19% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan 81% sisanya dipengaruhi faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 8,261 + 0,482X_1 + 0,558X_2$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja belum optimal dan beban kerja relatif tinggi, pegawai tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja serta pengelolaan beban kerja secara proporsional untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih optimal di masa mendatang. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor

pemasyarakatan di Indonesia serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan komprehensif yang lebih baik.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linier Berganda, Lapas Kelas II B Singaraja.**

## **PENDAHULUAN**

Hasibuan (2019) menyatakan sumber daya manusia merupakan tenaga kerja pada organisasi yang memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuannya sendiri, yang dimana dalam organisasi pastinya memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya tersebut. Dalam arti luas, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang memiliki potensi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi maupun pembangunan masyarakat. SDM tidak hanya mencakup tenaga fisik, tetapi juga mencakup ide, kreativitas, dan keahlian yang dimiliki seseorang, sehingga menjadi aset penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2019), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, lingkungan kerja, dan beban kerja. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi umumnya didorong oleh kemampuan yang mumpuni, lingkungan kerja yang kondusif, serta beban kerja yang seimbang.

Hasibuan (2019) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan aman menjadi faktor penting bagi terciptanya kinerja yang tinggi. Faktor-faktor fisik seperti sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, serta pencahayaan yang memadai menjadi faktor yang tidak boleh diabaikan dalam menciptakan kenyamanan kerja. Selain itu, Nabawi (2019) menyatakan lingkungan kerja memiliki peran penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Lingkungan yang kondusif mampu menumbuhkan rasa aman serta memberi peluang bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja serta sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Robbins dan Judge (2017), beban kerja yang berlebihan atau work overload merupakan salah satu faktor utama stres kerja yang dapat mengarah pada kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Objek penelitian ini adalah Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), merupakan salah satu lembaga pelaksana teknis di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Fungsi utama dari Lapas adalah memberikan pembinaan sebagai bagian

dari sistem pemasyarakatan, yang merupakan bentuk baru dari sistem hukuman yang dulu dikenal sebagai penjara.

Lembaga permasyarakatan kelas II B Singaraja terdiri dari enam ruang kerja dengan 1 kepala dan jumlah pegawai sebanyak 73 pegawai negeri sipil yang terbagi ke dalam empat divisi utama. Divisi pertama diisi penjagaan yang meliputi 35 pegawai, divisi kedua yaitu administrasi terdiri dari 12 pegawai, dan yang divisi pembinaan yang beranggotakan 18 pegawai, divisi tata usaha memiliki 8 pegawai. Setiap divisi memiliki ruang kerja dan tugasnya masing masing, dan meskipun setiap divisi memiliki tugasnya masing masing tetapi semua pegawai memiliki tanggung jawab atas keamanan Lapas.

Dikarenakan setiap divisi memiliki ruang kerja masing-masing, interaksi antarpegawai dari divisi yang berbeda jarang terjadi. Hal ini disebabkan oleh fokus pekerjaan yang beragam, di mana setiap pegawai lebih banyak menghabiskan waktu di ruangnya. Meskipun jarak antara ruangan tidak terlalu jauh, tetapi hal tersebut tidak cukup untuk meningkatkan interaksi, kecuali saat jam apel atau pulang kerja. Sedangkan interaksi antara atasan dan pegawai juga bisa dikatakan tidak intens, hal ini terjadi karena adanya rasa canggung antara pegawai dan atasan. Selain itu, pergantian kepala Lapas yang terjadi setiap 1 hingga 2 tahun sekali karena mendapatkan promosi jabatan atau faktor eksternal seperti kebijakan Kemenkumham menyebabkan para pegawai harus bisa beradaptasi dengan kepemimpinan yang baru.

Setiap ruangan di Lapas Kelas II B Singaraja telah dilengkapi dengan fasilitas kerja, selain itu terdapat juga fasilitas kantor seperti satu ambulans, satu mobil tahanan dan satu mobil dinas namun masih terdapat berbagai keterbatasan yang menghambat produktivitas pegawai. Selain masalah mengenai interaksi, Lapas Kelas II B Singaraja juga menghadapi isu serius berupa overcapacity. Dengan luas

lahan hanya 43,34 are, jumlah tahanan telah mencapai 369 orang, menjadikan kondisi lapas sangat padat dan tidak ideal. Menurut berita dari POSBALI.NET (2024) yang menyatakan Lapas Singaraja yang harusnya menampung 100 orang saat ini telah menampung sebanyak 284 orang warga binaan pada tahun 2024 angka ini akan terus bertambah dan akan menciptakan Lapas Singaraja harus bekerja ekstra. Situasi ini mengakibatkan ruang gerak yang terbatas serta menciptakan ketidaknyamanan bagi penghuni dan petugas. Oleh karena itu, tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi seluruh pegawai semakin meningkat.

Divisi Tata Usaha yang beranggotakan 8 pegawai menghadapi keterbatasan fasilitas kerja yang cukup signifikan. Sarana pendukung seperti komputer hanya tersedia sebanyak empat unit, sehingga sebagian pegawai terpaksa menggunakan perangkat pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, kondisi ruang kerja juga kurang mendukung kenyamanan, karena hanya dilengkapi satu unit pendingin ruangan (AC) pada ruangan yang cukup luas, sehingga sirkulasi udara menjadi kurang sejuk. Di tengah keterbatasan tersebut, beban kerja pegawai Divisi Tata Usaha tergolong tinggi, mencakup pengelolaan administrasi kepegawaian, pencatatan pelanggaran disiplin kerja, serta pengelolaan dan penyerapan anggaran

keuangan. Tantangan semakin meningkat pada tahun 2025, ketika pemerintah pusat melakukan efisiensi anggaran belanja negara yang berdampak pada keterbatasan dana operasional dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada.

Divisi Administrasi juga bekerja dengan kondisi lingkungan yang sama buruknya seperti Divisi Tata Usaha. Dari 12 pegawai, hanya tersedia 4 komputer kantor, sehingga empat pegawai lainnya terpaksa memakai laptop pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan. Ruang kerja yang sempit dan sirkulasi udara yang kurang memadai membuat suasana menjadi panas dan kurang nyaman. Ukuran ruangan yang kecil juga menyebabkan dokumen penting dan tidak penting sering tercampur, sehingga kerapian dan keteraturan arsip sulit terjaga. Beban kerja mereka pun cukup berat, meliputi pengelolaan data narapidana, surat-menyurat, serta koordinasi dengan pihak luar seperti kepolisian, kejaksaan, dan keluarga narapidana. Tugas ini menuntut ketelitian tinggi agar tidak terjadi kesalahan, terutama dalam dokumen yang berkaitan dengan masa tahanan, pembebasan bersyarat, atau program rehabilitasi.

Kompleksitas pekerjaan tersebut membuat divisi ini harus bekerja dengan konsentrasi penuh meskipun fasilitas dan lingkungan kerja jauh dari memadai. Bidang pembinaan merupakan salah satu divisi yang memiliki peran strategis dalam Lembaga Pemasyarakatan, di mana 18 pegawai bertugas membina 369 tahanan pada september 2025 serta memastikan setiap narapidana memperoleh pembinaan yang layak dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, pelaksanaan pembinaan dihadapkan pada keterbatasan luas lahan yang menyebabkan program pembinaan harus menyesuaikan dengan ruang yang tersedia. Kondisi ini menuntut pegawai pembinaan untuk mengoptimalkan penggunaan lahan agar kegiatan tetap dapat berjalan efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai divisi pembinaan, idealnya program pembinaan dapat mencakup berbagai bidang seperti keterampilan kerja (misalnya pertanian), pembinaan akademik (membaca dan menulis), pembinaan olahraga, serta pembinaan seni. Program-program tersebut diharapkan mampu membekali narapidana dengan keterampilan khusus yang dapat dimanfaatkan setelah mereka kembali ke masyarakat. Akan tetapi, keterbatasan lahan menjadi hambatan dalam pelaksanaan program secara maksimal, sehingga pegawai harus menyesuaikan bentuk kegiatan dengan fasilitas yang tersedia.

Selain keterbatasan sarana, tantangan pembinaan juga terletak pada karakteristik narapidana yang beragam, baik dari segi sifat, kebiasaan, maupun tingkat penerimaan terhadap program yang diberikan. Pegawai pembinaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan menerapkan pendekatan yang tepat agar tujuan pembinaan dapat tercapai. Sehingga beban kerja pegawai di bidang pembinaan menjadi lebih berat dan membutuhkan strategi pengelolaan yang efektif.

Selain itu pada divisi penjagaan Lapas Kelas IIB Singaraja menghadapi kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung akibat masalah overcapacity yang berlangsung cukup lama. Kepadatan ini menimbulkan berbagai risiko keamanan, seperti upaya penyelundupan barang terlarang termasuk ponsel, narkoba, dan senjata tajam serta meningkatnya potensi konflik antar-narapidana.

Minimnya fasilitas pengawasan, seperti ketersediaan kamera cctv dan alat deteksi, memperburuk keadaan karena pengawasan harus dilakukan secara manual. Upaya pengurangan jumlah penghuni telah dilakukan dengan memindahkan sebagian narapidana ke Lapas Karangasem, Jembrana, dan Bangli, namun angka hunian tetap jauh di atas kapasitas. Kondisi ini berdampak langsung pada beban kerja petugas yang semakin berat, baik secara fisik maupun mental. Kombinasi antara kepadatan penghuni, keterbatasan sarana, dan tingginya potensi gangguan keamanan menjadikan Divisi Pengawasan sebagai garda terdepan yang harus mengorbankan tenaga, waktu, dan pikiran demi menjaga keamanan dan ketertiban di Lapas Singaraja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat dan kinerja pegawai, apalagi jika disertai dengan beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Namun demikian, pegawai di Kantor Lapas Kelas II B Singaraja tetap berkomitmen menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi. Dari hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) selama satu tahun, diperoleh bahwa kinerja pegawai pada setiap divisi menunjukkan angka yang tinggi. Penilaian SKP dilakukan melalui SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara), yaitu platform digital berbasis web yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mengintegrasikan data serta layanan kepegawaian ASN secara nasional.

Proses penilaian kinerja dilakukan oleh bapak I Gusti lanang Agung Cahyana Putra, A.Md.,IP.,SH.,MH. sebagai Kepala Lapas kelas II B singaraja. Nilai kinerja yang diperoleh dari hasil SKP tersebut menjadi pedoman dan dasar pertimbangan dalam pemberian penghargaan, bonus, maupun tunjangan kinerja bagi setiap pegawai sesuai dengan aturan serta ketentuan yang berlaku. Adapun rangkuman hasil nilai dari SKP pegawai Lapas Kelas IIB Singaraja yang disusun berdasarkan tiga aspek penilaian utama, yaitu kuantitas, kualitas, dan waktu.

Divisi Pembinaan juga menunjukkan hasil yang baik melalui berbagai kegiatan positif bagi narapidana, seperti tampil dalam Buleleng Festival dengan pertunjukan tari dan musik, serta ikut dalam pameran kerajinan tangan hasil karya warga binaan. Keberhasilan ini mendapat apresiasi dari Wakil Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan, Direktur Jenderal Pemasarakatan, Drs. Mashudi, yang menobatkan Lapas Singaraja sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang sukses dalam pembinaan dan pendayagunaan warga binaan (RRI, 2025). Divisi Pengawasan juga menunjukkan kinerja yang baik melalui hasil inspeksi mendadak di sel tahanan yang diberitakan oleh detik.com. Dalam pemeriksaan tersebut hanya ditemukan korek api tanpa adanya barang berbahaya atau terlarang lainnya (Kusuma, 2024). Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan berjalan efektif dan keamanan di lingkungan Lapas tetap terjaga dengan baik.

Pada konteks Lapas Kelas II B Singaraja, kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan belum optimal, namun kinerja pegawainya justru menunjukkan hasil yang tinggi. Situasi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kondisi empiris dan teori yang umumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu diteliti lebih lanjut

apakah lingkungan kerja yang belum optimal tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, atau justru terdapat faktor lain yang lebih dominan. Sementara itu, variabel beban kerja pada umumnya ditemukan sebagai faktor yang dapat menurunkan produktivitas jika berlebihan, namun pada kasus Lapas Singaraja, beban kerja yang tinggi tidak menurunkan capaian kinerja. Dengan demikian, gap penelitian ini terletak pada fakta bahwa kinerja pegawai Lapas Kelas II B Singaraja tergolong tinggi meskipun dihadapkan pada kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dan beban kerja yang berat, sehingga membuka ruang untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Tannady (2017) Sebagai variabel dependen dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipahami sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas, kuantitas,

ketepatan waktu, serta kehadiran. Secara teoritis, lingkungan kerja dan beban kerja telah terbukti menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara Musa dan Herman (2020) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Rizal (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja, serta penelitian Mulyadin dan Fahirat (2021) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai masih belum konsisten, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada konteks Lapas Kelas II B Singaraja yang memiliki karakteristik dan tantangan kerja yang unik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II B Singaraja”

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja yaitu hasil yang diperoleh dari proses kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi (Syafaruddin, 2001).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan elemen fundamental yang berperan besar dalam menunjang efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan suhu ruangan, tetapi juga mencakup dimensi psikologis dan sosial yang dialami oleh pegawai saat beraktivitas di tempat kerja. Menurut Sutrisno (2016), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada

disekitar pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerjanya. Ini meliputi suasana kerja, relasi antarpegawai, hingga kelengkapan fasilitas yang disediakan organisasi. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik, nyaman, dan mendukung aktivitas pegawai akan mampu menciptakan motivasi intrinsik serta loyalitas terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2017), yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdiri atas dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Keduanya dapat memengaruhi perilaku, kepuasan kerja, dan performa individu secara menyeluruh. Lingkungan yang positif juga berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres serta meningkatkan fokus kerja dan kolaborasi antar anggota tim.

## **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sejauh mana tuntutan tugas memengaruhi kapasitas fisik dan mental individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam kerja serta sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, menurut Grandjean (2010), beban kerja timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja, baik secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan), yang dapat menyebabkan kelelahan kerja. Kedua pendapat ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang harus dikelola dengan baik untuk menjaga efisiensi kerja dan kesehatan karyawan, karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menyebabkan stres dan penurunan performa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di Lapas Kelas II B Singaraja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan, serta merumuskan tujuan penelitian secara spesifik berdasarkan variabel yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menetapkan jenis data, sumber data, serta teknik pengumpulan data kuantitatif, yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menghasilkan temuan yang valid dan reliabel.

### **Populasi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Metode ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi tanpa pengecualian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Lapas Kelas II B Singaraja yang berjumlah 73 pegawai negeri sipil.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, yaitu pegawai Lembaga Permasyarakatan Kelas II B Singaraja,

melalui penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner disebarakan melalui Google Form secara langsung kepada pegawai di lembaga dengan pendekatan sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat dan representatif mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2023), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, baik melalui wawancara, observasi, maupun penyebaran angket kepada responden penelitian.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku, artikel penelitian, dan situs web resmi yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung hasil analisis, dan memberikan konteks terhadap permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2023), data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber lain, yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan sebelumnya oleh individu atau lembaga. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup berbagai referensi yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan ketiga variabel tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pertanyaan	Nilai Person Correlation ( $r_{hitung}$ )	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,606	0,361	Valid
	X1.2	0,882	0,361	Valid
	X1.3	0,799	0,361	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,841	0,361	Valid
	X2.2	0,831	0,361	Valid
	X2.3	0,820	0,361	Valid
Kinerja	Y.1	0,722	0,361	Valid
	Y.2	0,654	0,361	Valid
	Y.3	0,628	0,361	Valid
	Y.4	0,689	0,361	Valid
	Y.5	0,714	0,361	Valid

(Sumber: Data Primer diolah pada bulan Februari 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel, menunjukkan bahwa semua indikator pada ketiga variabel dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 2. Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Standar	Keterangan
----------	-----------------	---------	------------

		Alpha	
Lingkungan Kerja	0,618	0,06	Reliabel
Beban Kerja	0,768	0,06	Reliabel
Kinerja	0,709	0,06	Reliabel

(Sumber: Data Primer diolah pada bulan Februari 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel, menunjukkan bahwa nilai Cronbanch Alpha untuk variabel Lingkungan kerja, Beban Kerja, dan kinerja >0,06 maka dapat disimpulkan secara menyeluruh semua instrumen variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, karena itu merupakan syarat agar bisa melakukan analisis regresi dengan cara harus bebas dari asumsi-asumsi klasik (Imam Ghozali, 2013). Adapun uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		73	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.06152236	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.054	
	Negative	-.094	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.183	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.118	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.109
		Upper Bound	.126

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.

#### Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

(Sumber: Data Primer diolah pada bulan Februari 2025)

Berdasarkan pada gambar, menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai statistik sebesar 0,183. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 (0,183 > 0,05).

## 2. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	LINGKUNGAN	.961	1.041
	BEBAN	.961	1.041

a. Dependent Variable: KINERJA

**Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

(Sumber: Data Primer diolah pada bulan Februari 2025)

Berdasarkan pada gambar, menunjukkan bahwa Tolerance dari variabel lingkuan kerja (0,961) dan beban kerja (0,961) > 0,10 yang artinya tidak terjadinya gejala multikolineritas. Begitu juga nilai VIF pada variabel lingkungan kerja (1,041) dan beban kerja (1,041) < 10 yang artinya tidak terjadinya gejala multikolineritas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi dan VIF pada variabel lingkungan kerja dan beban kerja tidak terdapat gejala multikolineritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Sig. 2-tailed	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,245	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Beban Kerja	0,996	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

(Sumber: Data Primer diolah pada bulan Februari 2025)

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas menggunakan uji Glejer. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,245, variabel beban kerja sebesar 0,996. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas. Dengan demikian, varians residual bersifat konstan dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Refresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	8,261	2,132		3,874	0,000
	Lingkungan Kerja	0,482	0,177	0,294	2,719	0,008
	Beban Kerja	0,558	0,201	0,301	2,782	0,007

## a. **Dependen Variabel : Kinerja**

(Sumber: Data Primer diolah pada bulan Februari 2025)

$$Y=8,261 + 0,482X_1 + 0,558X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

e = error

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, hasil analisis dapat dijelaskan sebagai berikut :

### a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 8,261 menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap berada pada angka 8,261 apabila lingkungan kerja dan beban kerja tidak mengalami perubahan.

### b. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,482 berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,482, dengan asumsi beban kerja tetap.

### c. Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

Koefisien beban kerja sebesar 0,558 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,558, dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan beban kerja (X<sub>2</sub>), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dalam penelitian ini digunakan uji satu arah (one-tailed test) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,667. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut, Jika t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima (variabel berpengaruh terhadap Y), sedangkan jika t hitung ≤ t tabel, maka hipotesis ditolak (variabel tidak berpengaruh terhadap Y).

a. Hipotesis 1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis satu menunjukkan bahwa nilai thitung pada variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 2,719, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,667, yang berarti nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel (2,719 > 1,667). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,00 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga Hipotesis 1 (H<sub>3</sub>) terdukung.

b. Hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai thitung pada variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 2,782, sedangkan nilai ttabel sebesar

1,667, yang berarti nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $2,782 > 1,667$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga Hipotesis 2 (H1) terdukung.

- c. Hipotesis 3 : Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa nilai F sebesar  $9,440 > F$  tabel 3,13 dengan nilai Sig.  $< 0,000$  karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama lingkungan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.345	2	160.173	9.440	$< ,001^b$
	Residual	1187.709	70	16.967		
	Total	1508.055	72			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN, LINGKUNGAN

### Gambar 3. Hasil Uji Simultan

(Sumber: Data Primer diolah pada bulan Februari 2025)

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen, yaitu Lingkungan kerja dan Beban kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Berdasarkan hasil analisis ANOVA yang ditampilkan pada Tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar  $9,440 > F$  Tabel 3,13 dengan nilai Sig.  $< 0,000$  Karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Lingkungan kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.190	4.119

a. Predictors: (Constant), BEBAN, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

### Gambar 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

(Sumber: Data Primer diolah pada bulan Februari 2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Model Summary, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

independen yang terdiri dari Lingkungan kerja dan Beban kerja, memiliki kontribusi pengaruh sebesar 19% terhadap variabel dependen yaitu Lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 81% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai R sebesar 0,461 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara Lingkungan kerja, Beban kerja dan Kinerja pegawai secara simultan.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas II B Singaraja. Hasil pengujian variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai secara persiap dapat dilihat pada tabel 4.6. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,719 dengan nilai ttabel sebesar 1667 dan nilai signifikan sebesar 0,008 serta nilai probabilitas signifikan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan < dari nilai probabilitas signifikan. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga. Pemasarakatan Kelas II B Singaraja yang dapat dilihat melalui 4 indikator yaitu bangunan , fasilitas dan hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan pegawai dengan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja di tempat kerja pegawai LAPAS relatif memberikan rasa aman dan nyaman, menjalin hubungan baik sesama rekan kerja dan atasan, serta fasilitas yang disediakan ditempat kerja pegawai LAPAS tersedia lengkap dan dapat membantu pegawai LAPAS dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai LAPAS dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jahari, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Jalil,2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh (Musa & Herman, 2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai**

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Singaraja. Hasil pengujian variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.6. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,782 dengan nilai t tabel sebesar 1,667, serta nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data, beban kerja yang diukur melalui tiga indikator, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus

dicapai, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Singaraja mampu memahami pekerjaan yang diberikan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan adanya beban kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kemampuan, pegawai dapat bekerja lebih optimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jahari (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Asriani, Muchran, dan Irwan (2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai**

Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Singaraja. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,440 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,13, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, secara bersama-sama lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang terkelola dengan baik mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik tempat kerja, ketersediaan fasilitas, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal.

Di sisi lain, beban kerja yang diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Beban kerja yang jelas, terstruktur, serta memiliki target yang terukur akan membantu pegawai dalam mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi justru dapat menjadi faktor pendorong kinerja apabila dikelola dengan baik.

Secara simultan, kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang sesuai akan menciptakan kondisi kerja yang efektif dan efisien. Pegawai akan lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja yang tepat akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Singaraja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Selain itu, teori dari Tarwaka (2019) menjelaskan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas II B Singaraja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas II B Singaraja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas II B Singaraja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai selama masih dapat dikelola dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variabel yang digunakan, yaitu hanya meneliti lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Dengan menambahkan variabel tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, A., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mertha Buana Motor Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Dyahjatmayanti, D. (2023). The effect of workload and work environment on employee performance at PT. Merpati Angkasa Abadi Sultan Muhammad Kaharuddin Airport Sumbawa.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, M., Astuti, R., & Tanjung, I. S. (2023). The effect of work environment and workload on employee performance in PT. Socfin Indonesia Medan.

- Jihan Fahirat, & Mulyadin. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi pembangunan Setda Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(2), 323–329.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- 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>
- Pradyana, K. Y., & Suarmanayasa, I. N. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Buleleng. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Raditya, A., & Supartha, I. G. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 16(2), 1–9. <https://doi.org/10.23456/wjarr.v16i2.12345>
- Saidi, N. S. A., Lendai, F. M., Sumilan, H., Lim, S. L. O., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. I. (2019). The relationship between working environment and employee performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14–22. <https://doi.org/10.33736/jcshd.v5i2>
- Tannady, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Expert.
- Utami, N. W. D., & Dharmayasa, I. P. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tejakula. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.