



Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kota Tangerang Selatan

Rahmawati¹, Dewi Lestari²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: rr2212437@gmail.com¹, dosen01997@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to analyze the role of the work environment in improving employee performance at the Jurang Mangu Barat Village Office. The work environment is an important factor that influences the implementation of employee duties, both related to physical and non-physical conditions, thus impacting the effectiveness and quality of performance. The physical work environment includes the availability of facilities, infrastructure, and workspace layout, while the non-physical work environment includes interpersonal relationships, communication, work atmosphere, and leadership support. These two aspects are interrelated in creating conducive and productive work conditions. This study aims to analyze the role of the work environment in improving employee performance at the Jurang Mangu Barat Village Office. The work environment is an important factor that influences the implementation of employee duties, both related to physical and non-physical conditions, thus impacting the effectiveness and quality of performance. The physical work environment includes the availability of facilities, infrastructure, and workspace layout, while the non-physical work environment includes interpersonal relationships, communication, work atmosphere, and leadership support. These two aspects are interrelated in creating conducive and productive work conditions.*

Keywords: *Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik, sehingga berdampak pada efektivitas dan kualitas kinerja. Lingkungan kerja fisik mencakup ketersediaan fasilitas, sarana, prasarana, serta tata ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan interpersonal, komunikasi, suasana kerja, dan dukungan pimpinan. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik, sehingga berdampak pada efektivitas dan kualitas kinerja. Lingkungan kerja fisik mencakup ketersediaan fasilitas, sarana, prasarana, serta tata ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan interpersonal, komunikasi, suasana kerja, dan dukungan pimpinan. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan produktif.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting di era globalisasi

yang semakin majumodern ini untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. SDM tidak hanya bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan, tetapi mereka juga bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional dan strategi yang diterapkan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting yang memengaruhi keberlangsungan bisnis, karena kualitas, kompetensi, dan performanya berdampak langsung pada produktivitas serta daya saing perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM yang efektif, keunggulan teknologi dan besarnya modal tidak akan cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan menjadi bagian penting dari kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan dan organisasi.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Periode Tahun 2024-2025

Bentuk	2024		2025		Standar
	Belum selesai	Selesai	Belum selesai	Selesai	
Pembuatan Surat Kematian	14,97%	85,03%	18,07%	81,93%	2 Hari
Pembuatan Surat Mutasi PBB	11,29%	88,71%	17,70%	82,30%	3 Hari
Surat Keterangan Pengantar Nikah	0%	100%	0%	100%	1 Hari
Surat keterangan tidak mampu	14,50%	85,50%	18,70%	81,93%	5 Hari
Surat Keterangan	2,94%	97,06%	15,97%	84,03%	2 Hari
Belum Menikah					
Total	9,11%	90,84%	14,12%	85,88%	

Sumber : Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kota Tangerang Selatan (2024-2025).

Data kinerja pegawai kelurahan pada periode 2024-2025 menunjukkan terdapat penurunan efektivitas pelayanan pada tahun 2025. Pada tahun 2024, tingkat penyelesaian pelayanan mencapai 90,84% dengan persentase belum selesai sebesar 9,11%. Namun, pada tahun 2025 tingkat penyelesaian menurun menjadi 85,88%, sedangkan pelayanan yang belum selesai meningkat menjadi 14,12%. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pelayanan meskipun

standar waktu penyelesaian telah ditetapkan antara 1 hingga 5 hari sesuai dengan jenis layanan.

Secara jelas sebagian besar jenis pelayanan mengalami peningkatan persentase belum selesai pada tahun 2025. Pembuatan Surat Kematian meningkat dari 14,97% menjadi 18,07%, dan Pembuatan Surat Mutasi PBB meningkat dari 11,29% menjadi 17,70%. Surat Keterangan Tidak Mampu juga mengalami kenaikan dari 14,50% menjadi 18,70%. Penurunan yang cukup signifikan terjadi pada Surat Keterangan Belum Menikah, dimana tingkat penyelesaiannya menurun dari 97,06% menjadi 84,03%, dengan peningkatan pelayanan yang belum selesai hingga 15,97%.

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat 2024-2025

Fasilitas	Kondisi				
	Jumlah	2024		2025	
		Berfungsi	Tidak berfungsi	berfungsi	Tidak Berfungsi
Lampu	70 Pcs	50 Pcs	20 Pcs	60 pcs	10 Pcs
Ac	15 Pcs	10 Pcs	5 Pcs	10 Pcs	5 Pcs
Keamanan	2 Orang	2 Orang	2 Orang	2 Orang	2 Orang
Tempat Sampah	30 Pcs	30 Pcs	30 Pcs	30 Pcs	30 Pcs
Komputer	6 Pcs	5 Pcs	1 Pcs	6 Pcs	6 Pcs
Cctv	4 pcs	4 pcs	4 pcs	4 pcs	4 pcs
Total	127	101	62	112	57

Sumber : Data Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat (2024-2025)

Berdasarkan tabel 1.2 kondisi lingkungan kerja Pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat pada tahun 2024 dan 2025, dapat diketahui bahwa ketersediaan sarana dan prasarana di lingkungan kantor memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas kerja yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung kegiatan operasional, tetapi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan, efektivitas, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Secara

keseluruhan, jumlah fasilitas yang tersedia di kantor tersebut tercatat sebanyak 127 unit yang terdiri dari berbagai jenis fasilitas, antara lain lampu, AC, petugas keamanan, tempat sampah, komputer, serta CCTV. Berbagai fasilitas tersebut merupakan bagian penting dari lingkungan kerja yang berfungsi untuk menunjang kelancaran aktivitas kerja pegawai sehari-hari. Namun demikian, berdasarkan data yang diperoleh, masih ditemukan beberapa fasilitas yang belum berada dalam kondisi optimal sehingga berpotensi mempengaruhi kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pada tahun 2024, kondisi fasilitas kerja menunjukkan bahwa dari total fasilitas yang tersedia, sebanyak 101 unit berada dalam kondisi berfungsi, sementara 62 unit lainnya tercatat dalam kondisi tidak berfungsi. Pada tahun 2025, kondisi fasilitas kerja menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah fasilitas yang berfungsi menjadi 112 unit, sedangkan jumlah fasilitas yang tidak berfungsi menurun menjadi 57 unit. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah fasilitas kerja yang memerlukan perhatian dalam hal perawatan maupun perbaikan agar dapat digunakan secara maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

1.1.1 Manajemen

Manajemen sangat penting dalam perusahaan maupun organisasi karena berfungsi sebagai kerangka kerja yang memungkinkan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga sebagai fondasi untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu sebuah organisasi maupun perusahaan perlu memiliki manajemen yang baik.

1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang menjadi tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki peran penting sebagai penggerak utama seluruh aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen yang ada di perusahaan maupun organisasi sehingga harus di kelola dengan baik.

1.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang terdapat di sekitar pegawai pada saat mereka melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

1.1.4 Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan izin, tanggung jawab, dan standar kerja yang telah ditetapkan

1.1.5 Analisis SWOT

a. Pengertian Analisis SWOT

Analisis swot adalah metode analisis yang sangat penting digunakan dalam memahami dan mengevaluasi faktor-faktor seperti internal dan eksternal

dalam kesuksesan perusahaan dengan cara terstruktur dan terintegrasi. Dalam hal ini, dapat membantu manajemen untuk memahami dan merespons lingkungan bisnis, serta merumuskan strategi yang berkaitan dalam menghadapi tantangan lalu memanfaatkan peluang yang ada. Swot ini merupakan akronim dari strength (kekuatan), weaknes (kelemahan), opportunities (Peluang), dan threats (ancaman). Dari keempat elemen ini, digunakan untuk mengevaluasi posisi suatu perusahaan dalam lingkungan internal dan eksternal dengan tujuan dapat membantu pengambilan keputusan dengan lebih baik.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019 : 320) analisis data proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian analisis data deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan melakukan analisa penelitian hasil wawancara kepada key informan dan informan yang diperoleh dari teknik wawancara dan observasi langsung dengan narasumber. Kegiatan ini berlangsung pada tanggal 11,14,15,18 juli, 18 desember 2025 Pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat dan 18 desember 2025 dirumah warga.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, menurut Sugiyono (2019) purposive sampling adalah “Teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu”. Dalam penentuan sampel, penulis memilih pegawai sesuai dengan kriteria yang sudah di tentukan oleh penulis seperti, status jabatan, lamanya masa kerja, usia dan pendidikan tertinggi. Dalam menentukan teknik sampling dalam kualitatif peneliti tidak mementingkan suatu generalisasi yang dimana sampel ditentukan secara sengaja atas dasar pertimbangan penulis, sehingga sampel dari penelitian tidak perlu mewakili populasi, namun pertimbangannya lebih ke sampel (Informan) untuk dapat memebrikan informasi yang selengkap-lengkapya kepada peneliti.

4.2.1 Data Narasumber Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai subyek untuk penelitiannya adalah 9 (Sembilan) sampel yang digunakan sebab menggunakan penelitian kualitatif yang dimana tidak menggunakan angka-angka didalamnya. Ciri khas dari teknik pengumpulan data ini adalah wawancara yang berdasarkan dengan sampel yang diambil yang bertotal 8 orang. Hal ini menginformasikan bahwa jumlah informan utama yang diambil sebanyak 8 orang dan untuk key informan diambil sebanyak 1 orang.

Tabel 4.4 Data Informan

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Lama Bekerja	Metode
1.	Dedi Rosadi S.E	Kepala Lurah	S1	6 Tahun	Wawancara

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kota Tangerang Selatan

2.	Elina Syarief, S. Kom	Sekretaris Lurah	S1	5 Tahun	Wawancara
3.	Bambang S.E	Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan a	S1	7 Tahun	Wawancara
4.	Yasferi, CH	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial	S1	8 Tahun	Wawancara
5.	Djebbie Habibie S.SH	Kepala Seksi Pemerintahan Dan Ketertiban	S1	9 Tahun	Wawancara
No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Lama Bekerja	Metode
		Umum			
6.	Dian Oktaviani S. Kom	Tenaga Administrasi	S1	8 Tahun	Wawancara
7.	Eni Kusmiyati	Tenaga Pelayanan Umum	SMK	10 Tahun	Wawancara
8.	Nur	Warga	SMK	-	Wawancara
9.	Sari	Warga	SMA	-	Wawancara

4.3 Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian diatas , peneliti pengumpulan data dan informasi dari pegawai Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat sesuai dengan prosedur yang menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.

4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.

Lingkungan kerja yang ada di kantor kelurahan jurang Mangu barat ini terdapat fasilitas yang kurang memadai seperti ac yang kurang berfungsi dan tidak semua ruangan memiliki ac, pencahayaan yang masih bergantung dengan cahaya yang masuk sehingga lampu terbiarkan tidak berfungsi komputer yang tersedia tidak semua berfungsi dan untuk kenyamanan tidak terganggu, walaupun kantor dekat dengan fasilitas kantor yaitu waduk sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil wawancara sekretaris pegawai kantor kelurahan yaitu ibu Elina Syarif, S. Kom mengatakan bahwa : Suasana nya cukup baik ya, walaupun setiap hari kita selalu bertemu dengan berbagai macam karakter manusia dan kami berkerja untuk dapat membantu masyarakat yang membutuhkan jasa kami. dengan fasilitas yang ada, baik untuk printer, komputer alhamdulillah sudah ada,namun memang perlu ada yang diperbaiki, sebab terdapat komputer yang kurang berfungsi dan dalam perbaikan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil yang dikerjakan oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja mereka, seperti hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak Dedi Rosadi selaku Kepala Kelurahan Jurang Mangu Barat Kota Tangerang Selatan “*Kondisi lingkungan nya sudah ideal dan presentatif yaah.. dan untuk kantor yang dekat dengan waduk, kebisingan dengan waduk memang ada tapi, ya alhamdulillah nyaman-nyaman aja dan tidak mengganggu pekerjaan... Alhamdulillah suasana nya cukup baik yaa... dan untuk Fasilitas pastinya sudah cukup dari ruang pelayanan, ruang-ruangan kasi sekel, lurah, dan sudah memenuhi standar, dan untuk saat ini belum ada yang perlu*

ditambahkan”. Sedangkan menurut warga kelurahan jurang mangu barat mengatakan bahwa Kondisi lingkungan kerja di kantor kelurahan masih perlu perhatian. Pencahayaan di beberapa ruangan kurang memadai karena banyak lampu yang tidak menyala dengan baik. Selain itu, suhu udara di ruang pelayanan terasa panas karena AC sering tidak berfungsi, sehingga membuat pegawai dan saya pun kurang nyaman saat berada di dalam ruangan. Dan untuk Suasana kerja cukup baik, namun fasilitas penunjang masih belum sepenuhnya memadai. Menurut saya, perlu adanya perbaikan pendingin ruangan, pencahayaan, serta penambahan fasilitas ruang tunggu agar masyarakat merasa lebih nyaman.

Menurut hasil wawancara dari key infroman, informan dan warga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja Pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat ini sudah cukup baik dan ideal, walaupun terdapat fasilitas kantor yang kurang memadai sehingga dapat menimbulkan kurangnya semangat pegawai dalam bekerja dan kenyamanan bagi warga, sehingga kantor kelurahan dapat menambahkan beberapa ac ataupun kipas angin untuk menunjang pekerjaan mereka, sehingga mereka terbiasa nyaman di dalam kantor. Jika dianalisis dari indikator lingkungan kerja yang peneliti gunakan dalam penelitiannya yaitu menurut Herlambang dan Haryono (2022) :

1. Penerangan

Pencahayaan yang memadai dan stabil dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, pencahayaan yang kurang berfungsi dapat berdampak nyata pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sehingga proses pelayanan kepada masyarakat juga ikut terhambat. Berdasarkan hasil

wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai sekretaris kelurahan yaitu Erlina syarif mengatakan bahwa “*Untuk kondisi nya cukup bagus ya, untuk pencahayaan bagus karna lampu menyala terutama pada malam hari, untuk siang tidak terlalu memerlukan penerangan yang banyak*”.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai kepala seksi ekonomi dan pembangunan yaitu Bambang mengatakan bahwa “*Kondisi lingkungan sudah baik ya, untuk pencahayaan sudah bagus*”.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial yaitu Yesferi mengatakan bahwa “*kondisi lingkungan kerja di sini sudah cukup baik, terutama dari segi pencahayaan karena cahaya juga masuk dari jendela, sehingga ruangan terasa cukup terang*”.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai Kepala Seksi Pemerintahan Dan Ketertiban Umum yaitu Djebbie mengatakan bahwa “*Kondisi nya nyaman, untuk pencahayaan cukup mungkin memang masih ada yang kurang sedikit, ac masih kurang*

dan perlu ditambahkan biar tidak terlalu panas kebisingan Alhamdulillah tidak mengganggu ya...”.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai tenaga administrasi yaitu Dian oktaviani mengatakan bahwa *” Untuk kondisi lingkungan nya sudah bagus ya terutama pencahayaan karna ruangnya terbuka”.*

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai tenaga pelayanan umum yaitu Eni kusmiyati mengatakan bahwa *” Kondisi lingkungan nya khusus nya pencahayaan sudah bagus ya”.*

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh warga kelurahan jurang mangu barat yaitu nur mengatakan bahwa *”Kondisi lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat masih belum optimal. Dari pencahayaan, terdapat beberapa lampu yang tidak berfungsi dengan baik”.*

Hasil wawancara yang dilakukan pegawai oleh warga kelurahan jurang mangu barat yaitu sari mengatakan bahwa *” Kondisi lingkungan kerja di kantor kelurahan masih perlu perhatian. Pencahayaan di beberapa ruangan kurang memadai karena banyak lampu yang tidak menyala dengan baik”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa meskipun pegawai secara internal menilai bahwa lingkungan kerja telah berada dalam kondisi yang kurang memadai baik, masyarakat sebagai penerima layanan masih merasakan adanya beberapa kekurangan. Kondisi ini menjelaskan bahwa perlunya dilakukan evaluasi serta peningkatan pada sarana pencahayaan, sehingga lingkungan kerja yang nyaman dan kualitas pelayanan publik dapat dirasakan secara menyeluruh oleh semua pihak.

2. Suhu Udara

Untuk menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja, diperlukan kondisi udara yang sejuk dan nyaman. Udara yang baik akan membantu pegawai merasa betah berada di dalam kantor, baik saat menjalankan tugas maupun ketika tidak sedang bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai sekrestaris kelurahan yaitu Erlina syarif mengatakan bahwa *” suhu udara/AC memang tidak semua ruangan ada ya”.*

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai kepala seksi ekonomi dan pembangunan yaitu Bambang mengatakan bahwa *”untuk suhu udara atau ac memang kita kurang ya”.*

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial yaitu Yesferi mengatakan bahwa *” Namun fasilitas AC belum tersedia di semua ruangan, khususnya di ruang pelayanan yang baru memiliki satu unit. Akibatnya, suhu ruangan terasa kurang nyaman, terutama pada siang hari, dan hal ini terkadang menimbulkan keluhan dari masyarakat”.*

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai Kepala Seksi pemerintahan dan ketertiban umum yaitu Djebbie mengatakan bahwa *” kurang sedikit, ac masih kurang dan perlu ditambahkan biar tidak terlalu panas “.*

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai tenaga administrasi yaitu Dian oktaviani mengatakan bahwa *” untuk suhu udara/Ac cukup panas ya karna di ruang pelayanan hanya ada Ac satu”.*

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai tenaga pelayanan umum yaitu Eni

kusmiyati mengatakan bahwa *"suhu udaranya si kurang ya karna di pelayanan kita hanya ada AC satu kalau bisa di tambahkan dengan kipas angin"*.

Sedangkan menurut warga kelurahan jurang mangu barat yaitu nur mengatakan bahwa *"Selain itu, suhu udara di dalam ruangan, khususnya di ruang pelayanan, terasa cukup panas karena pendingin ruangan seperti AC tidak berfungsi dengan baik"*.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh warga kelurahan jurang mangu yang lain yaitu sari mengatakan bahwa *"suhu udara di ruang pelayanan terasa panas karena AC sering tidak berfungsi, sehingga membuat pegawai dan saya pun kurang*

nyaman saat berada di dalam ruangan".

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Kondisi suhu udara di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat, khususnya di ruang pelayanan, masih belum berada pada tingkat yang kurang memadai. Pegawai dan masyarakat memiliki penilaian yang sejalan bahwa ketersediaan serta fungsi fasilitas pendingin ruangan, seperti AC, masih terbatas dan belum berfungsi dengan baik, sehingga menyebabkan ruangan terasa panas dan kurang nyaman. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan melalui penambahan serta pemeliharaan fasilitas pendingin ruangan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman dan dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3. Suara

Dalam kehidupan sehari-hari, kita selalu berhadapan dengan berbagai jenis suara, baik yang terdengar keras maupun pelan di telinga. Keberadaan suara-suara tersebut dapat memengaruhi, bahkan mengganggu, aktivitas yang sedang dilakukan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai sekretaris kelurahan yaitu Erlina syarif mengatakan bahwa *"kebisingan kantor dekat dengan tandon, tidak mengganggu aktivitas kita ya"*.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai kepala seksi ekonomi dan pembangunan yaitu Bambang mengatakan bahwa *"kebisingannya tidak mengganggu"*.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial yaitu Yesferi mengatakan bahwa *"Untuk tingkat gangguan juga masih tergolong nyaman dan tidak mengganggu aktivitas kerja"*.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai Kepala Seksi Pemerintahan Dan Ketertiban Umum yaitu Djebbie mengatakan bahwa *"kebisingan Alhamdulillah tidak mengganggu ya..."*.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai tenaga administrasi yaitu Dian oktaviani mengatakan bahwa *"untuk kebisingan walaupun dekat dengan waduk tidak mengganggu untuk pelayanan khususnya"*.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh pegawai tenaga pelayanan umum yaitu Eni kusmiyati mengatakan bahwa *"kebisingan memang kita dekat dengan tandon dan Alhamdulillah nya nyaman-nyaman aja ya gk seperti kantor 5 tahun lalu itu kebisingan sangat mengganggu"*.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh warga kelurahan jurang mangu barat yaitu nur mengatakan bahwa *"Untuk tingkat kebisingan, masih dalam batas yang wajar meskipun kantor berada di dekat waduk"*.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh warga kelurahan jurang mangu barat yang lain yaitu sari mengatakan bahwa *"Untuk kebisingan nyaman nyaman aja tidak*

mengganggu”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan tingkat gangguan di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat dinilai tidak menghambat pelaksanaan aktivitas kerja maupun pelayanan. Pegawai dan masyarakat memiliki penilaian yang sama bahwa meskipun lokasi kantor berada di sekitar daerah yang menimbulkan gangguan seperti waduk, kondisi tersebut masih berada dalam batas yang dapat diterima.

4.3.2 Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kota Tangerang Selatan.

Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat pada dasarnya sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan tugas serta fungsi yang telah

ditetapkan. Hal ini memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, kualitas kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, penghargaan yang diterima, tingkat keahlian pegawai, serta lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pegawai merupakan hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan, yang dapat diukur melalui capaian nyata. Melalui penilaian ini, dapat diketahui sejauh mana pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Seperti yang dikatakan bapak dedi rosadi dalam hasil wawancara: *Untuk kinerja pegawai pada kantor kelurahan Jurang Mangu Barat dalam menjalankan tugas itu sudah bagus, tercatat di data-data yang ada di kelurahan, dan saat banyaknya masyarakat yang membutuhkan jasa kami guna untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, kami selalu bersedia untuk membantu. walaupun terkadang kami suka tidak dapat terkendali dalam menjalankan tugas yang ada. Sedangkan menurut warga kelurahan jurang mangu barat mengatakan bahwa mereka kurang puas terhadap kinerja pegawai kelurahan sebab banyak keluhan kesalahan penulisan dan lama pengambilan surat-surat yang mereka selesaikan di kantor kelurahan jurang mangu barat kota tangerang selatan.*

4.3.3 Analisis Strength, Weakness, Opportunities, Threats (SWOT)

Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat merupakan unit pemerintahan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan wilayah tempat tinggal mereka. Kantor kelurahan ini berada di Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, dengan total luas wilayah mencapai 262 hektare. Saat ini, kantor kelurahan menempati bangunan baru setelah sebelumnya berlokasi di area Jurang Mangu Barat yang berbeda. Lokasi lama terletak di dekat persimpangan jalan dan berdekatan dengan sekolah dasar, sehingga aktivitas pegawai sering terganggu oleh kebisingan dari lingkungan sekitar. Pindahan kantor dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan nyaman bagi pegawai maupun masyarakat. Meskipun demikian, lokasi kantor yang baru berada di kawasan yang memiliki potensi rawan banjir. Oleh karena itu, pegawai kelurahan perlu melakukan

langkah antisipatif untuk menjaga keamanan dan keselamatan berbagai dokumen serta berkas penting yang tersimpan di kantor.

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang berfokus pada "Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan

kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat", dapat dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tercipta dalam kondisi aman, nyaman, dan kondusif dapat mendorong peningkatan semangat kerja, motivasi, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, khususnya yang berkaitan dengan ketersediaan dan kelayakan fasilitas serta sarana prasarana kerja, dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. kondisi lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat terutama dari bagian lingkungan kerja fisik masih terdapat keterbatasan fasilitas penunjang kerja yang belum berfungsi secara baik, sehingga berpotensi mengurangi tingkat kenyamanan kerja dan mempengaruhi produktivitas pegawai dalam menjalankan aktivitas pelayanan. Dan untuk bagian lingkungan kerja non fisik cukup baik seperti terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, adanya kerja sama yang baik dalam pelaksanaan tugas, serta peran kepemimpinan yang menunjukkan kepedulian terhadap pegawai..
- 2) Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat secara umum dinilai cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan tugas yang telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor kelurahan jurang mangu barat. hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kepada masyarakat masih perlu ditingkatkan agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat pelayanan terhadap publik yang lebih cepat, tepat, dan berkualitas.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan sesuai dengan peraturan dan prosedur ilmiah , namun demikian masih memiliki keterbatasan dan kekurangan seperti:

1. Sulitnya bertemu dan wawancara dengan Bapak Lurah maupun Sekertaris Lurah karena jadwal nya yang padat, seperti seringnya rapat dan berpergian diluar kantor kelurahan membuat pengumpulan data menjadi terbatas.
2. Beberapa narasumber yang sudah lanjut usia menyulitkan peneliti dalam menyimpulkan hasil karena terkadang pertanyaan dengan jawaban yang diberikan tidak relevan.

5.3 Saran

1. Bagi kelurahan Jurang Mangu Barat
 - a. Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat perlu melakukan perbaikan terhadap aspek lingkungan kerja fisik guna mendukung kinerja pegawai yang lebih optimal. Peningkatan fasilitas seperti penambahan pendingin ruangan, perbaikan pencahayaan, dan penyediaan perangkat kerja yang lebih memadai perlu menjadi prioritas agar proses pelayanan administrasi dapat berjalan lebih efisien dan nyaman.
 - b. Penting bagi kelurahan untuk menyusun sistem penghargaan atau reward bagi pegawai berprestasi sebagai bentuk penghargaan sekaligus strategi untuk meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan budaya kerja yang lebih produktif. kelurahan diharapkan dapat memperluas peluang pelatihan bagi seluruh pegawai melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional maupun instansi pemerintah terkait. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan tugas kebutuhan

akan membantu meningkatkan kemampuan teknis dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Evaluasi rutin terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai perlu dilakukan secara konsisten untuk memastikan setiap permasalahan dapat ditindak lanjuti dengan cepat dan tepat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menerapkan metode campuran (dengan mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan mendalam.
- b. Penelitian lanjutan juga dapat memasukkan variabel lain yang belum dijelaskan secara rinci dalam mixed method)
- c. penelitian ini, seperti budaya organisasi dan beban kerja, yang berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL :

- Agus, A., & Fadli, Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas (ROA) dan Leverage (DER) terhadap Nilai Perusahaan (Tobin's Q) dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Intervening. Pengungkapan: Jurnal Akuntansi dan, 2(1), 17–38. <https://doi.org/10.29240/disclosure.v2i1.4531>
- Bago, I., Mendrofa, C. P., Hulu, F., & Bate'e, M. M. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Sisarahili Kecamatan Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7397–7413.
- Bransen, F., Yuliana, Y., & Arwin, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Di Cv. Central Rezeki Motor Medan. *ESCAF*, 357–364.
- Bustomi, A., & Sanusi, I. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5, 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Ekawati, zuni. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk.
- Ellya (2018) Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia. Jakarta : Trans Info Media.
- Hasibuan, E. A. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Asn. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkal Pinang*.
- Herlambang, M. A. T., dan Haryono, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5255–5262.
- Indriyati, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan, Permukiman, Tata Ruang, Dan Pertanahan Kabupaten Tegal. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>
- Lasena, Z. A., & Sukung, N. D. A. (2024). Perencanaan, Pengorganisasian, Menggerakkan, dan Mengontrol Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, 1(2), 196–207.
- Lestari (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1399-1408.

- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Startegi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720-729
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 29–52.
- Muhamad (2023). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen E- ISSN 2598-4950 Vol. 10*.
- Mogi (2025). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 3, No. 1, januari 2025 ISSN : 2985- 4768 Halaman : 2998-3008 <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/Index2998>.
- Oktapiani, S., & Sudarso, A. P. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv Rizky Alam Bogor. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 1490–14920.
- Prabowo (2025). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Cinangka Kota Depok. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 3, No. 1, januari 2025 ISSN : 2985-4768
Halaman : 1426-1435

<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index> 1426 .

- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Pribadi, H. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Karoseri bus putra pelangi kota tegal. Universitas Pancasakti Tegal.
- Sampurno, C. P. (2024). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar). Universitas Islam Balitar, Blitar.
- Susanto, N. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 49–58.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Prananda Media Group, Jakarta. terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Triyatun, N & Hani, U. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Study Bagian Keagamaan Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal). *Journal Economic Insight*, 2(1).
- Wahyudi, I. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis e- Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Struktural Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso). Universitas Muhammadiyah Jember.

BUKU :

- A., Morissan M. Dkk. 2019. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana. Bangun.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke - 2)*. ZANAF A PUBLISHING.
- Ahmad. (2020). *Manajemen Mutu Terpadu*. Makasar: CV. Nas Media Pustaka
- Akbar, S (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jiaganis, 3 (1)
- Ardana, I Komang dkk (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Firmansyah, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksar
- Heryana, A., & Unggul, U. E. (2018). *Informan dan pemilihan informan dalam penelitian kualitatif*. Universitas Esa Unggul, 25.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AP (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* . Remaja Rosdakarya.
- Moeleong, Lexy J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeleong, Lexy J. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Rosdakarya Offset.
- Moleong, LJ (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* ((Edisi revisi). Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2019). *Riset Kualitatif*. Jakarta: Kencana PRENAMEDIA.
- Novel, N. J. A., Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadi, F., Afrianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, T., Tahir, R., & Nurmalia, R. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Nurediansyah, H., & Rahman, R (2019) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Raharjo, M. (2018). *Antara Konsep, Proposisi, Teori, Variabel dan Hipotesis*. Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, Freddy. (2018). *Anailisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dain OCAI*. Jakirta: PT. Gramedia Pustaka Utama (2017). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus*
- Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dain OCAI*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: Gramedia Pustaka,

- (2015), 19.
- Riyanto, S., Azis, L., Putera, R. A. (2021). Analisis SWOT Sebagai Penyusunan Strategi Organisasi. Bintang Pustaka Madani : Yogyakarta. Robbins, SP, & Coulter, M. (2019). *Manajemen* (edisi ke-14). Pearson.
- Sedarmayanti (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung : PT Reflika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian Sondang P, (2019) Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson (2018) Panduan Riset Perilaku Konsumen, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Stoner dalam wijayanti (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke 27. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: CV Alfabeta.