PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN PLUIT JAKARTA UTARA

Desti Putri Natalia[1*], Murniyati [2]

[1,2]*Universitas Bina Sarana Informatika*
E-mail : desti22325@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, obsevasi dan studi dokumentasi. Responden penelitian berjumlah 30 karyawan. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan kedua variabel memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial penelitian ini adalah perlunya pimpinan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi, komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals. Performance is influenced by several factors, including the work environment and work motivation. A comfortable work environment can boost morale, while high work motivation drives employees to improve their performance. This study aims to determine the impact of the work environment and work motivation on employee performance at the Pluit Urban Village Office in North Jakarta. A quantitative method was employed, with data collected through questionnaires, observation, and document analysis. The study involved 30 employee respondents. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, the coefficient of determination test, and multiple linear regression analysis. The results indicate that both the work environment and work motivation—whether analyzed individually or simultaneously—have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that these two variables contribute substantially to explaining the variation in employee performance. The findings reveal that work motivation is the most dominant variable influencing employee performance. The managerial implication of this study is the need for leadership to enhance work motivation by providing appreciation and fostering effective communication, as well as by creating a safe, comfortable, and conducive work environment to ensure sustainable improvements in employee performance.

Keywords : *Work Environment; Work Motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kemampuan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya secara efisien dan berhasil sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Setiap organisasi selalu menginginkan karyawannya bekerja secara optimal demi tercapainya kinerja yang maksimal (Basyid et al., 2024). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja tempat karyawan beraktivitas serta dorongan motivasi yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau situasi di sekitar lokasi kerja yang meliputi ruang, tata letak, fasilitas, serta interaksi dengan rekan kerja (Dwi & Ismoyo, 2023). Lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, berpotensi menurunkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan tenaga pendorong yang menimbulkan semangat seseorang dalam bekerja sehingga mampu bekerja secara efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan kerja (Basyid et al., 2024). Kedua faktor tersebut secara teoritis diyakini berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebagai jumlah dan mutu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai standar organisasi (Dwi & Ismoyo, 2023).

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan sarana dan prasarana kantor, kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, serta komunikasi kerja yang belum berjalan secara efektif. Kondisi ini tercermin dari kendala dalam memberikan pelayanan yang disiplin dan tepat waktu sehingga menghambat proses pekerjaan dan menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, datang terlambat, dan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan tugas pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan belum optimal, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengkaji keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, namun sebagian besar dilakukan pada sektor swasta seperti perusahaan manufaktur, ritel, maupun jasa. Kajian pada instansi pelayanan publik tingkat kelurahan masih relatif terbatas, padahal karakteristik beban kerja, sistem birokrasi, dan pola motivasi pada instansi pemerintahan cenderung berbeda dengan sektor swasta. Kesenjangan *(research gap*) inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan pada objek instansi pemerintahan daerah, khususnya Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai keterkaitan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada sektor pelayanan publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis secara statistik

(Firya & Hadi Sucipto, 2024). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Asrita & Pratikno, 2025). Desain penelitian berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti untuk mengikuti langkah-langkah yang telah ditentukan agar penelitian tetap terarah (Putra et al., 2025). Penelitian dilaksanakan pada Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara dalam rentang waktu kurang lebih tiga bulan, yaitu April sampai dengan Juni 2026, dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan.

Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan unsur yang ada dalam suatu penelitian, mencakup objek dan subjek yang memiliki sifat serta karakteristik spesifik (Mardhatila Fitri Sopali & Putri Azizi, 2025). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara yang terdiri dari karyawan PPSU dan staf kelurahan, berjumlah 30 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Mardiana et al., 2023). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan teknik tersebut, seluruh 30 orang karyawan dijadikan responden penelitian.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) berperan sebagai variabel terikat, sedangkan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berperan sebagai variabel bebas. Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung terhadap kondisi kerja di lokasi penelitian, penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 30 responden, dan studi dokumentasi terhadap data kepegawaian instansi. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 melalui beberapa tahap pengujian, yaitu uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) sebagaimana lazim digunakan dalam metodologi penelitian kuantitatif (Kamarudin et al., 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner yang dilaksanakan pada April sampai dengan Juni 2026 kepada karyawan Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara. Dalam rentang waktu tersebut terkumpul 30 sampel yang selanjutnya dijadikan dasar dalam proses analisis data menggunakan SPSS versi 27.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	83,33
2	Perempuan	5	16,67
	Total	30	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner (2026)

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang (83,33%), sedangkan sisanya sebanyak 5 orang (16,67%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30 Tahun	5	16,67
2	31 – 40 Tahun	9	30,00
3	40 – 50 Tahun	12	40,00
4	> 50 Tahun	4	13,33
	Total	30	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner (2026)

Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang 40–50 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (40%), diikuti responden berusia 31–40 tahun sebanyak 9 orang (30%), responden berusia 20–30 tahun sebanyak 5 orang (16,67%), dan responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (13,33%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	12	40,00
2	SMK/SMA	15	50,00
3	Diploma (D3)	2	6,67
4	Sarjana (S1)	1	3,33
	Total	30	100

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMK/SMA, yaitu sebanyak 15 orang (50%), diikuti responden berpendidikan SMP sebanyak 12 orang (40%), Diploma (D3) sebanyak 2 orang (6,67%), dan Sarjana (S1) sebanyak 1 orang (3,33%). Dengan demikian, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan menengah.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, derajat kebebasan (df) = n–2 = 28, sehingga pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi 0,000–0,002, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apabila pengukuran dilakukan secara berulang. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,880	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,885	0,60	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,929	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,60, yaitu 0,880 untuk Lingkungan Kerja, 0,885 untuk Motivasi Kerja, dan 0,929 untuk Kinerja Karyawan, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

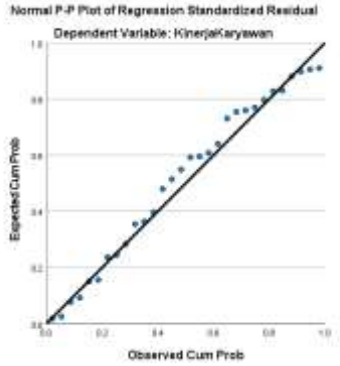
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan secara statistik. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan koreksi Monte Carlo menunjukkan nilai signifikansi Monte Carlo sebesar 0,630, lebih besar dari 0,05, yang berarti residual model regresi berdistribusi normal. Hal ini juga didukung oleh grafik Normal P-P Plot pada Gambar 2, di mana titik-titik data menyebar mengikuti arah garis diagonal tanpa pola penyimpangan yang berarti.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2026)

Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2026)

Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,321 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,156. Kedua nilai signifikansi tersebut lebig besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedaststas.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,644	2,367		2,385	,024
	LingkunganKerja	,101	,100	,318	1,010	,321
	MotivasiKerja	-,153	,105	-,460	-1,461	,156

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2026)

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 0,346, dengan nilai VIF sebesar 2,892. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
(Constant)	-1,126	4,453		-	0,802		
Lingkungan	0,416	0,188	0,369	0,253	0,035	0,346	2,892
Kerja	0,632	0,197	0,534	2,214	0,003	0,346	2,892
Motivasi				3,207			
Kerja							

Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	-1,126	4,453	-	-0,253	0,802
Lingkungan Kerja	0,416	0,188	0,369	2,214	0,035
Motivasi Kerja	0,632	0,197	0,534	3,207	0,003

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,214 lebih besar dari t tabel 2,051 dengan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,207 lebih besar dari t tabel 2,051 dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai koefisien Beta, Motivasi Kerja (0,534) memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja (0,369) terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1563,523	2	781,761	38,568	0,000
Residual	547,277	27	20,270	-	-
Total	2110,800	29	-	-	-

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27 (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,568 lebih besar dari F tabel 3,350 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,741 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 74,1% terhadap perubahan Kinerja Karyawan. Mengingat model regresi menggunakan dua variabel independen, nilai Adjusted R Square sebesar 0,722 dinilai lebih tepat untuk digunakan, yang berarti kedua variabel secara simultan mampu menjelaskan 72,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linear berganda: Y = -1,126 + 0,416X1 + 0,632X2. Nilai konstanta sebesar -1,126 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai 0, maka Kinerja Karyawan berada pada nilai dasar tersebut. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,416 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,416 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,632 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,632 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari sisi hubungan antar karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, maupun pencahayaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Fadlillah & Ellesia, 2025) dan (Wijaya et al., n.d.) yang juga menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, bahkan dengan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal karyawan, seperti kesesuaian gaji, jaminan keselamatan kerja, dan penghargaan atas prestasi kerja, memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Muliani et al., 2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 72,2% (Adjusted R Square). Hal ini

menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja yang diiringi dengan peningkatan motivasi kerja secara bersamaan akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang diperbaiki. Temuan ini memperkuat hasil penelitian (Triani Sari et al., 2024) dan (Risvandi Sari et al., 2026) yang juga menegaskan pentingnya sinergi antara kondisi kerja dan dorongan motivasional dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada berbagai jenis organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi uji t sebesar 0,035. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung pelaksanaan tugas terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,003, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula semangat dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 serta kontribusi sebesar 72,2% (Adjusted R Square), yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal pada instansi pelayanan publik.

Kontribusi penelitian ini secara teoritis memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai peran lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks instansi pemerintahan tingkat kelurahan yang selama ini belum banyak dikaji.

Secara praktis, disarankan agar pihak Kantor Kelurahan Pluit terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala agar pelayanan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, memperluas jumlah sampel, atau melakukan penelitian pada instansi pemerintahan lain, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas sebagai bahan perbandingan bagi penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Z. M. (2021). *lusiunusia,+Journal+manager,+5-OK.LITERATUR+REVIEW+PENGARUH+STRESS+KERJA,+MOTIVASI+KERJA+DAN+LINGKUNGAN+KERJA+TERHADAP+KINERJA+KARYAWAN_MOCHAMAD+ZAINUL+*.

Asrita, L., & Pratikno, Y. (2025). *PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA KEPOLISIAN RESOR METRO TANGERANG KOTA POLDA METRO JAYA*. https://doi.org/10.64626/jmbo.v4i2.592

Basyid, A., Studi, P., Stie, M., & Tanjungpinang, P. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

Dwi, F., & Ismoyo, W. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SUMBER REJEKI. In *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)* (Vol. 1, Number 1).

Fadlillah, M. Y., & Ellesia, N. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN PBB BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *3*(1), 2025. https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index

Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, *04*(01). https://jisma.org

Farhan, R. M., Program,), Manajemen, S., & Semarang, U. S. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. https://ojs.unida.ac.id/Jvs,

Firya, A., & Hadi Sucipto, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, *2*(1), 42–51. https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520

Komang Ari Sastra Yani, N., Agus Eka Rismawan, P., Wira Andika, A., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2023). *DISIPLIN KERJA MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINTANG SUPER MARKET UBUD GIANYAR*.

Mardhatila Fitri Sopali, & Putri Azizi. (2025). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Mebel Azia. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *4*(1), 40–56. https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3791

Mardiana, L., Utama, R. E., & Aziz, R. M. (2023). Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT REKAYASA INDUSTRI. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, *1*(1), 2023.

Muliani, N. N., Landra, N., & Aristana, I. N. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSPADI BALI. *EMAS*, *6*(8), 1911–1927. https://doi.org/10.36733/emas.v6i8.12334

Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya. In *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 5).

Risvandi Sari, S., Prastyorini, J., Marzuki, S., & Arisanti STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya Jl Perak Barat No, D. (2026). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA*.

Shifa Rihadatul ‘Ays. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, *2*(1), 272–283. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1109

Sidik, M., & Sumardin. (2023). *UNIVERSITAS IBNU SINA (UIS) PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI*.

Tirta, S., Nugroho, A., & Laksmiwati, H. (2024). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance*. https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061

Triani Sari, E., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 48 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang*.

Wijaya, H., Fakultas, D., Stie, E., Sekayu, R., Susanty, E., & Stie, M. (n.d.). *Hendry Wijaya PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN (STUDI KASUS DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN MUSI BANYUASIN)*.