



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Wili Adi Bastiar^{1*}, Sugiyah²

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat : Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat

wiliadibastiar@gmail.com¹, sugiyah.sgy@bsi.ac.id²

Abstract; *Employee performance is an important factor in improving the quality of public services and achieving organizational goals. However, employee performance has not yet reached an optimal level, indicating the need for supporting factors such as work motivation and the work environment. This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, and the simultaneous effect of both variables on employee performance at the Bekasi City Transportation Agency. This study employed a quantitative research method with an associative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using instrument validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test with IBM SPSS Statistics. The results showed that work motivation (X_1) had a positive regression coefficient of 0.596 but did not have a significant effect on employee performance because the significance value was $0.596 > 0.05$. In contrast, the work environment (X_2) had a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.377 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and the work environment had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 67.031 and an R Square value of 0.580, indicating that 58.0% of the variance in employee performance could be explained by both variables.*

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak; Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, kinerja pegawai belum optimal sehingga diperlukan faktor pendukung, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh keduanya secara simultan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F dengan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,596 dengan arah positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,596 > 0,05$. Sebaliknya, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,377 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung 67,031 dan R Square sebesar 0,580, sehingga 58,0% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting agar organisasi mampu menghasilkan pegawai yang profesional, produktif, dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dinas Perhubungan Kota Bekasi sebagai salah satu perangkat daerah memiliki tugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang transportasi, lalu lintas, dan pelayanan publik. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar pelayanan kepada masyarakat dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih dijumpai berbagai kendala yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja pegawai, seperti rendahnya motivasi dalam bekerja, kurang optimalnya semangat kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas secara maksimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Penelitian Eka Lia Sinuraya (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan motivasi menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan pegawai selama melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, dan produktivitas pegawai. Di samping itu, hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antarsesama pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Penelitian Asri Winanti Madyoningrum (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian tersebut umumnya dilakukan pada perusahaan swasta maupun instansi yang memiliki karakteristik organisasi berbeda. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi masih relatif terbatas. Padahal, sebagai organisasi pemerintahan

yang memiliki karakteristik birokrasi, sistem kerja, dan tuntutan pelayanan publik yang berbeda dengan organisasi bisnis, diperlukan penelitian yang mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Kota Bekasi dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi."

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Teori-teori yang digunakan berasal dari buku dan jurnal ilmiah yang relevan sehingga menjadi dasar dalam penyusunan kerangka berpikir serta perumusan hipotesis penelitian.

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berusaha menghasilkan kinerja terbaik. Menurut Hasibuan (2023), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2023) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan teori McClelland, indikator motivasi kerja terdiri atas kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Ketiga indikator tersebut digunakan sebagai dasar pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, suhu udara, kebisingan, warna ruangan, serta fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja yang harmonis. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, warna ruangan, serta hubungan kerja yang kondusif.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Kelima indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Abdul Basyid (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rezki Wahyuni (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hidayatullah et al. (2023) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Widiana dan Krisna Heryanda (2023) juga memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja

dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Kholilul Kholik (2025) pada Dinas Perhubungan Kota Medan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial, namun secara simultan bersama budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Ellys et al. (2025) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama.

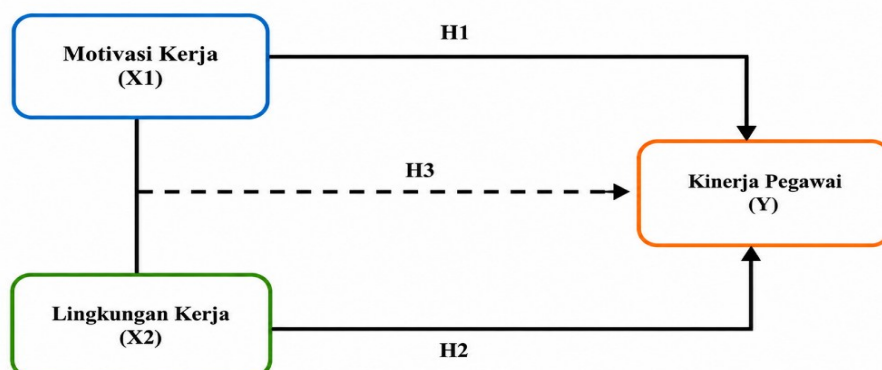
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Namun, penelitian pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi masih terbatas sehingga diperlukan penelitian untuk menguji kembali hubungan antarvariabel tersebut pada objek penelitian yang berbeda.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut.

Model Konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber :Data di olah peneliti 2026

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

Adapun hipotesis statistik penelitian adalah sebagai berikut.

Hipotesis Pertama (H1)

H_{01} : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

H_{a1} : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

Hipotesis Kedua (H2)

H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

Hipotesis Ketiga (H3)

H_{03} : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

H_{a3} : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

Objek penelitian adalah Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Populasi penelitian berjumlah 200 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria pegawai aktif, telah bekerja minimal satu tahun, dan bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 100 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selain itu, observasi dilakukan sebagai data pendukung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Motivasi kerja diukur berdasarkan indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Lingkungan kerja diukur melalui indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

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

dengan keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Motivasi Kerja

b₂ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Error (kesalahan pengganggu)

Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji *t*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji *F*) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, serta uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4.1 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 27 melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (*t*), uji simultan (*F*), dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	
	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	3	3%
25-34 Tahun	24	24%
35-44Tahun	48	48%
45-54 Tahun	22	22%
>55 Tahun	3	3%

TOTAL	100	100%
-------	-----	------

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel usia diatas menunjukkan terdapat 3 Responden yang berusia < 25 Tahun dengan persentase 3 %, lalu di lanjut 25-34 tahun dengan 24 responden atau 24 %, 35-44 tahun dengan 48 responden dengan tingkat 48 % dan 45-54 tahun dengan 22 responden dan terakhir > 55 tahun dengan 3 responden.

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan data dari 100 responden yang dijadikan sebagai sampel, serta menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Proses analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS. Suatu butir pernyataan dianggap valid apabila nilai r hitung melebihi nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut:

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Item / Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,809	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.2	0,846	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.3	0,806	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.4	0,929	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.5	0,828	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.6	0,818	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.7	0,939	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.8	0,803	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.9	0,788	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.10	0,916	0,196	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item / Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,931	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.2	0,702	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.3	0,662	0,196	Valid (r hitung > r tabel)

	X2.4	0,868	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.5	0,700	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.6	0,656	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.7	0,900	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.8	0,742	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.9	0,885	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.10	0,931	0,196	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item / Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,937	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.2	0,742	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.3	0,805	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.4	0,917	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.5	0,929	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.6	0,791	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.7	0,933	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.8	0,860	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.9	0,933	0,196	Valid (r hitung > r tabel)
	Y1.10	0,960	0,196	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan kestabilan sebuah kuesioner dalam mengukur suatu struktur yang sama. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan nilai *Cronbach Alpha*. Jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600. Maka instrumen dianggap reliabel, berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian:

Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,957	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,954	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,961	0,600	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

4.1.3 Uji Normalitas

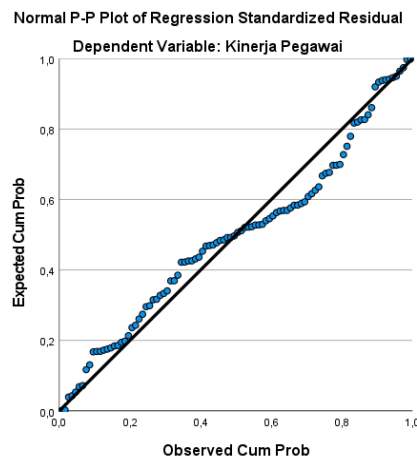
Pengujian normalitas data bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal. Data dianggap baik adalah data yang terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*, histogram dan P-plots. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan SPSS:

Tabel IV.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardiz ed Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.40664125
Most Extreme Differences	Absolute		.050
	Positive		.050
	Negative		-.048
Test Statistic			.050
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.793
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.782
		Upper Bound	.803

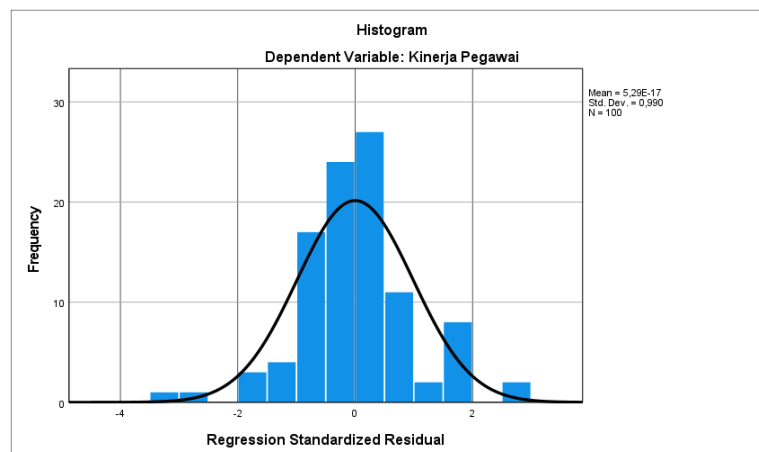
Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka data dianggap normal. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 yang $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi normal



Gambar 4.1 Grafik P-plot Hasil Uji Normalitas

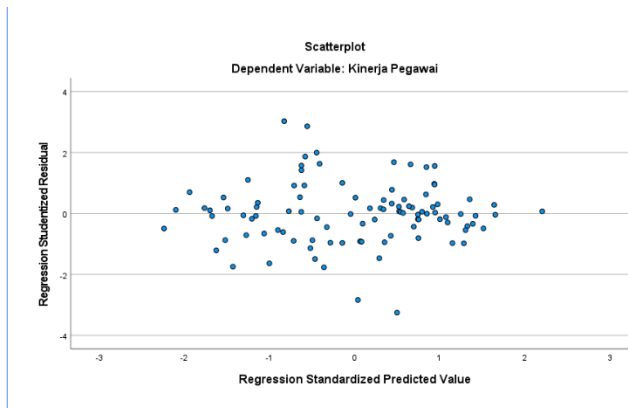
Pengujian normalitas juga dilakukan melalui grafik P-plot. Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengujian diatas, terlihat bahwa titik-titik data tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4.2 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas menampilkan grafik histogram. Suatu histogram dikatakan berdistribusi normal apabila bentuknya menyerupai lonceng (bell-shaped) dan tidak menunjukkan kemirngan ke arah kiri maupun kanan. Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa distribusi data membentuk pola menyerupai lonceng dan simetrsi, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam grafik tersebut berdistribusi normal.

4.1.4 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3 Grafik Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5 Uji Multikolinearitas

Tabel IV.7 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,890	2,849		,312	,755		
	Motivasi kerja	,596	,070	,581	8,553	<,001	,937	1,068
	Lingkungan Kerja	,377	,070	,367	5,399	<,001	,937	1,068
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,937 dengan nilai VIF sebesar 1,068. Dari nilai-nilai tersebut, dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.1.6 Uji Linearitas

Tabel IV.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	6639,510	33	201,197	3,714	<,001
		Linearity	4638,109	1	4638,109	85,616	<,001
		Deviation from Linearity	2001,401	32	62,544	1,155	,306
	Within Groups		3575,450	66	54,173		
	Total		10214,960	99			

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,306. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai bersifat linear. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linear.

Tabel IV.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	4777,902	35	136,511	1,607	,050
		Linearity	2692,335	1	2692,335	31,692	<,001
		Deviation from Linearity	2085,566	34	61,340	,722	,848
	Within Groups		5437,058	64	84,954		
	Total		10214,960	99			

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,848. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian linearitas karena berada pada batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai bersifat linear. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja memenuhi asumsi linearitas dan dapat digunakan dalam analisis regresi linear.

4.2 Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Parsial

Tabel IV.9 Tabel Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,890	2,849		,755
	Motivasi kerja	,596	,070	,581	<,001
	Lingkungan Kerja	,377	,070	,367	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi < 0,05. Adapun nilai t tabel nya adalah $t_{tabel} = (sig/2, N-K-1) \rightarrow (0,05/2, 100 - 2-1) \rightarrow t_{tabel} = 1,985$. Hasil tabel di atas dan perhitungan t tabel dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji hipotesis Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 8,553 > 1,985 yang berarti bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar 0,596 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji hipotesis Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,399 > 1,985 yang berarti bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2.2 Uji Simultan

Tabel IV.10 Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5926,713	2	2963,357	67,031	<,001 ^b
	Residual	4288,247	97	44,209		
	Total	10214,960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Membandingkan nilai f hitung $> f$ tabel, dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dfn1 adalah 2 (Jumlah variabel bebas), dfn2 adalah 97 (Jumlah sampel – Jumlah variabel bebas - 1) nilai f tabel yang diperoleh adalah 3,09. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan nilai f hitung $67,031 > 3,09$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

4.2.3 Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Berikut adalah uji koefisien determinasi parsial variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,448	7,54365

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat hasil uji koefisien determinasi parsial variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan bahwa berpengaruh sebesar 45,4% terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 ^a	,264	,256	8,76136

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat hasil uji koefisien determinasi parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa berpengaruh sebesar 26,4% terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,580	,572	6,64896

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat kolom *R Square* menunjukkan seberapa besar presentase pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Pada tabel *Model Summary*, *R Square* = 0,580 atau 58,0% artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 58,0 % terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 42,0 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

4.2.4 Uji Koefisien Regresi

Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	,890		,312	,755		
	Motivasi kerja	,596	,581	8,553	<,001	,937	1,068
	Lingkungan Kerja	,377	,367	5,399	<,001	,937	1,068

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,890 + 0,596X_1 + 0,377X_2 + e$$

Pembahasan:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) berada pada angka 0,890

2. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi kerja (X1) adalah 0,596 dan bersifat positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Motivasi Kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,596 pada Kinerja Pegawai
3. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,377 dan bersifat positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Lingkungan Kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,377 pada Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,596 ($> 0,05$), sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Selain itu, hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 67,031 dan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 58,0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Dinas Perhubungan Kota Bekasi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, perbaikan pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, organisasi tetap perlu memberikan perhatian terhadap upaya peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, promosi jabatan yang objektif, serta pemberian umpan balik atas hasil kerja pegawai. Pegawai juga diharapkan terus meningkatkan profesionalisme, disiplin, kemampuan bekerja sama, dan inisiatif dalam melaksanakan tugas agar kinerja organisasi semakin optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, kompetensi, maupun *employee engagement*, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abadul Basyid. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MANJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 7, 2655–5921.
- Asri Winanti Madyoningrum, R. A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12 Nomor 2, 2716–3830.
- Dolar, Y., Sendik Aksa, T., Utari, W., Indrawati, M., Magister, P., Universitas, M., & Putra Surabaya, W. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PONOROGO. In *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)* (Vol. 2, Number 2).
- Ellys, B., Bisay, S., Damaskus Resi, Y., & Sinaga, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. *Yohanes Damaskus Resi*, 3. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i5.2722>
- Fera Susanti1, A. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial KabupatenBima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE) Vol.2, No.2 Oktober 2023*, 253–269.
- Fika Puspa1, S. R. A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Dikantor Dinas Perhubungan Musi Rawas. *JURNAL ILMIAH MULTIDISIPLIN*, 2, 2749–2760. <https://doi.org/10.63822/1v8p2k20>
- Hamid Ismail 1, Muh. Y. N. 2, D. M. 3. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 7No. 3, (2022). 292 -309e-ISSN : 2622-6383*.
- Hana Faiha, P. F. D. H. P. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Tahun 2023. *JOURNAL OF COMPREHENSIVE*, 2 No, 2962–4584.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAMPAR (Vol. 3).
- Ismatul Husnah, A. S. (2024). karakteristik of Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi. *JURNAL OF EDUCATION ADMINISTRATION AND LEADERSHIP*, 4.
- Jisman & Martina Limbong. (2024). Motivasi View of Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Administrasi Publik, Vol. 3 No. 1*.

- Judhistira, M. E., & Subadi, W. (2025). KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BALANGAN. *JAPB*, 8 Nomor 1. <https://doi.org/10.35722/japb>
- Kholilul Kholik, G. A. M. (2025). Analysis of Work Motivation, Work Environment and Work Culture on the Performance of Medan City Transportation Service Employees. *Fisip.Publiccorner@wiraraja.Ac.Id*, 20(1).
- Lestari, N. F., Sipayung, T., Purba, F., Manajemen, M. P., Ekonomi, F., Simalungun, U., & Fakultas Ekonomi, D. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-HIDAYAH LARAS 1. *JURNAL EKONOMI USI*, 4(1).
- Lola Yolanda, & Rani Kurniasari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212–226. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.239>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATIONAL FINANCE. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, Vol. 1,.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Rahim STIE Jambatan Bulan, A., Taime, H., & Jambatan Bulan, S. (2025). ANALISIS FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MIMIKA. *NETIZEN: JOURNAL OF SOCIETY AND BUSSINESS*, 2(5), 21–34.
- Rezki Wahyuni, A. G. M. H. (2023a). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6, 2622–6383.
- Rezki Wahyuni, A. G. Muh. H. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6, 2622–6383.
- Riska Amelia Nirmala, P., & Madya Pranata, R. (2026). *Lingkungan Kerja Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang*. 4, 3025–5163. <https://doi.org/10.61104/jq.v4i3.5575>
- Sjahruddin, H., Hasmawati, H., Kadir, F. A., Halim, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., Bongaya, M., & Makassar, I. (2024). APAKAH PENILAIAN KINERJA DAN BEBAN KERJA DAPAT MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI? *Jurnal BINA BANGSA EKONOMIKA*, 17(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Sony Tambunan, T., & Online, / Jbm. (2023). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI SUMATERA UTARA* *Journal Business and Management Article Information* (Vol. 1, Number 1). https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Sulistiyani, D., Kosasih, K., & Syahidin, R. (2023). DAMPAK KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PENELITIAN KASUS DI UPT PUSKESMAS BABULU). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 13. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.2.1.2626>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., & Madjidu, A. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>

- Widiana, I. K., & Krisna Heryanda, K. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TEMBUKU, KABUPATEN BANGLI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Zsa Ardhia Clarisa Rosalia Paradipta, Z., Winarno, A., Kerja, L., Kerja, B., & Karyawan, K. (2023). *aPengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerj*. <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>