

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Induk Kota Bekasi

Muhammad Rizky^{1*}, Neng Siti Komariah², Jumawan³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Corresponding

Author:

muhmmdrzky9@gmail.com

neng.siti@dsn.ubharajaya.ac.id

jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Artikel Info

Direvisi, 20/02/2025

Diterima, 13/03/2025

Dipublikasi, 18/03/2025

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Induk Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan dan sampel berjumlah 72 karyawan pada Terminal Induk Kota Bekasi. Software yang digunakan dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, pengujian hipotesis t dan F serta koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel sebesar 1,666 lebih kecil dari t hitung sebesar 3,516. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel sebesar 1,666 lebih kecil dari t hitung sebesar 4,907. Hasil penelitian secara bersama-sama (simultan dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung 74,205 > F tabel 3,13 dan nilai koefisien determinasi (R²) pada Adjust R Square diperoleh nilai sebesar 67,3%.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the Bekasi City Main Terminal. This study uses a quantitative method with a sampling technique using a saturated sample technique. The population in this study was 72 employees and the sample was 72 employees at the Bekasi City Main Terminal. The software used in processing the research data used IBM SPSS Statistics Version 26. Tests were carried out, namely validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, t and F hypothesis tests and coefficients of determination. The results of this study indicate that partially the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance with a t table value of 1.666 which is smaller than the calculated t of 3.516. The work motivation variable has a positive and significant influence on employee performance with a t table value of 1.666 smaller than the calculated t of 4.907. The results of the study together (simultaneously from the work environment and work motivation variables together have a positive and significant effect with a calculated F value of 74.205 > F table 3.132 and the coefficient of determination (R²) value on the R-Square obtained a value of 67.3%.

Keywords:

Work Environment,
Work Motivation,
Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi industri saat ini transportasi umum menjadi hal yang sangat penting untuk digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Transportasi darat menjadi keunggulan karena banyak di minati dan mudah jangkau, transportasi umum juga merupakan salah satu tujuan yang efektif untuk mengurangi kemacetan (Aurellia, 2022). Di dalam ruang lingkup terminal bis terdapat tenaga kerja yang membantu memajukan dan mengorganisir terminal bis yaitu karyawan Dinas Perhubungan yang diberikan tanggung jawab untuk mengkoordinir terminal bis agar sesuai fungsi dan tujuan.

Kinerja efektif yang dilakukan oleh karyawan di instansi Terminal Induk Kota Bekasi sangat penting karena untuk menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat Kota Bekasi yang akan melakukan aktivitas di dalam terminal induk kota Bekasi. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dilacak dan dievaluasi, dan kinerja diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Victoria, 2024).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu tekad dan antusiasme yang meningkatkan semangat kerja karyawan (Ardhana et al., 2024). Lingkungan kerja yang sehat dapat membantu karyawan dinas perhubungan terminal induk kota Bekasi dengan tenang dan khidmat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Wawancara Lingkungan Kerja

Indikator	Pernyataan
Suhu Udara	Suhu udara yang meningkat menyebabkan polusi udara di Terminal Induk Kota Bekasi kurang baik untuk lingkungan kerja yang menyebabkan banyak karyawan kurang prima
Ruang gerak yang diperlukan	Banyaknya kendaraan pribadi yang masuk kedalam terminal induk kota bekasi yang tidak semestinya masuk sehingga menyebabkan kemacetan dan menghambat pekerjaan dan operasional terminal
	Ruang kerja yang kurang luas sehingga membuat pergerakan karyawan menjadi kurang nyaman.

Sumber: Kepala Seksi Pembinaan Terminal Induk Kota Bekasi, 2025

Berdasarkan hasil dari wawancara pada tabel 1 terdapat suatu fenomena yang terjadi, dalam lingkungan terminal induk kota Bekasi mempunyai lingkungan kerja yang kurang nyaman. Suhu di lingkungan Terminal Induk Kota Bekasi saat ini mencapai 28°C – 32°C, di mana karyawan Terminal Induk Kota Bekasi melakukan aktivitas dibawah terik matahari sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Dengan terdapatnya kendaraan pribadi yang masuk kedalam kawasan terminal induk kota Bekasi, maka dari itu mempunyai dampak buruk yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan berupa menghambatnya karyawan Terminal Induk Kota Bekasi untuk mengatur keberangkatan dan kedatangannya bis AKAP (Angkutan Kota Antar Provinsi) dan AKDP (Angkutan Kota Dalam Provinsi). Kantor yang dimiliki Terminal Induk Kota Bekasi, tepatnya di lantai dua, bisa dikatakan sangat tidak sesuai dengan ruang gerak yang diperlukan karena di dalam kantor terminal induk kota Bekasi bukan hanya karyawan terminal induk kota Bekasi yang menempati secara tetap, tetapi bagi tamu dan masyarakat yang ingin melakukan pengaduan atau meminta petolongan mengenai terminal induk kota Bekasi, sehingga sangat di perlukan ruang gerak. Akibatnya, karena ruang gerak yang begitu kurang luas, apabila sewaktu-waktu terjadi penumpukan masyarakat ataupun tamu maka ruangan kurang memadai.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu komponen untuk menunjang kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja harus ditingkatkan oleh karyawan disebuah instansi agar dapat menciptakan jiwa dengan minat dan tekad yang positif untuk melakukan suatu pekerjaan. .

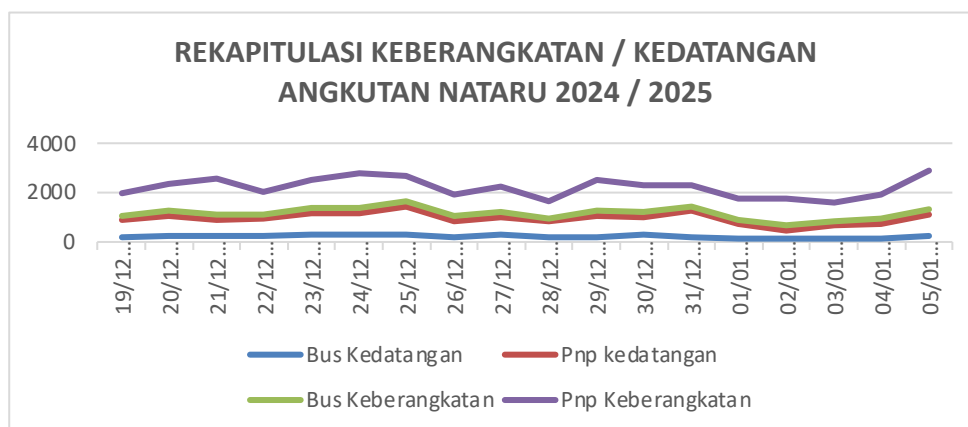
(Maswar et al., 2020) Motivasi kerja sangat penting untuk mendorong karyawan mempelajari keterampilan kerja yang benar, disertai penjelasan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena akan merasa dihargai dan didukung penuh selama bekerja dalam suasana kerja yang menyenangkan.

Tabel 2. Data Wawancara Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan
Tanggung Jawab	Aktivitas yang cenderung monoton serta istirahat yang kurang dengan tujuan untuk melayani penumpang bus terminal induk kota bekasi selama 24 jam
	Kurangnya pengelolaan terkait hari-hari besar yang harus menyesuaikan arus lalu lintas, seperti hari raya dan tahun baru, menyebabkan tanggung jawab yang diberikan tidak merata dan sering menimbulkan kerumitan setiap tahunnya.

Sumber: Kepala Seksi Pembinaan Terminal Induk Kota Bekasi, 2025

Pada hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Terminal Induk Kota Bekasi, karyawan Terminal Induk Kota Bekasi sering kali merasakan kelelahan akibat kurangnya istirahat yang cukup dikarenakan harus selalu siap dalam melayani selama 24 jam kepada masyarakat yang datang kedalam lingkungan Terminal Induk Kota Bekasi memiliki tanggung jawab yang sangat besar sehingga karyawan merasa motivasi dalam bekerja terkadang menurun. Selain itu, dalam melaksanakan kegiatan rutin tahunan seperti hari raya dan tahun baru dalam penjagaan pos pengamanan padatnya arus lalu lintas yang memungkinkan berdampak pada aktivitas keluar masuk bus yang membuat tanggung jawab karyawan terminal menjadi tidak stabil dikarenakan kelelahan sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Rekapitulasi Keberangkatan dan Kedatangan Bus 2024/2025

Sumber: Terminal Induk Kota Bekasi

Pada gambar 1 diatas menunjukkan bahwa jumlah kedatangan dan keberangkatan bus melonjak sangat tinggi pada saat hari raya besar yaitu hari raya natal dan tahun baru mulai dari tanggal 19 Desember 2024 – 05 Januari 2025. Sehingga dibutuhkan kinerja yang sangat intens untuk mengelola kegiatan operasional tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah di bahas diatas menandakan kurang efektifnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pandangan (Munthe et al., 2024) Kinerja memegang peranan yang sangat penting dan menarik karena telah terbukti sangat penting bagi suatu instansi agar karyawan bekerja secara efisien sesuai dengan keahliannya untuk mencapai hasil yang baik. Tanpa kinerja yang baik dari semua karyawan, akan sulit mencapai tujuan. (Ayunasrah, 2021) menyatakan Pekerjaan yang selaras dengan tujuan strategis organisasi dan bermanfaat bagi perekonomian disebut sebagai kinerja karyawan. (Silaen, 2021) kinerja karyawan adalah hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang dimiliki secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan oleh pimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan suatu penilaian atau ukuran prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang mencakup hasil kerja, kompetensi, keterampilan serta kualitas kerja yang sesuai standar perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Kasmir dalam (Munthe et al., 2024) menyatakan bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: lingkungan kerja , pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut (Silaen, 2021) terdapat indikator yang dapat dijadikan penilaian dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Tingkat Kehadiran.
3. Pemanfaatan waktu
4. Kerja sama
5. Kuantitas kerja

Lingkungan Kerja

Menurut yang disampaikan oleh (Butar et al., 2023) lingkungan kerja merupakan suatu elemen krusial yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan atmosfer yang aman di berikan oleh perusahaan. Berdasarkan (Jumawan et al., 2024) telah mengatakan mengenai lingkungan kerja menyangkut kondisi fisik, interaksi sosial dan situasi psikologis di tempat kerja, termasuk aspek seperti budaya perusahaan, interaksi antar karyawan, kebijakan perusahaan dan kondisi fisik di tempat kerja. Lingkungan Kerja adalah Pegawai dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia dapat memberikan kenyamanan (Asfar, 2020).

Dari sudut pandang yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bekerja serta aktifitas karyawan yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik dan nyaman serta mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.

Menurut gagasan yang telah disampaikan oleh (Jaya, 2022) dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Asfar, 2020) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suhu udara
2. Suara bising
3. Keamanan
4. Ruang gerak yang diperlukan
5. Penerangan.
6. Penggunaan warna
7. Hubungan pegawai

Motivasi Kerja

Menurut (Kintan et al., 2022) Motivasi kerja didasarkan pada perilaku karyawan yang mendukung dan menggerakkan, yang berfungsi secara spesifik, atau setidaknya dalam fase perkembangan. Motivasi Kerja adalah memberikan kekuatan penggerak yang menciptakan perasaan kerja seseorang, agar dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan hati dan upaya untuk mencapai kepuasan (Hartati, 2022). menurut (Farisi et al., 2020) Motivasi kerja mengacu pada dorongan untuk mengarahkan upaya optimal menuju tujuan perusahaan, yang ditandai dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan spesifik secara pribadi.

Berdasarkan pendapat mengenai motivasi kerja dari beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu dorongan yang tumbuh dalam diri setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan wewenang untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Aisyah et al., 2021) terdapat faktor dalam mempengaruhi Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang tentang dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini mempengaruhi kredibilitas individu dalam keterampilannya. Ketika orang percaya pada kreativitas dan inovasinya, seorang individu akan selalu konsisten untuk meningkatkan kreativitas dan inovasinya.

2. Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi motivasi karena setiap individu dapat mengatasi sebuah permasalahan serta dapat membangun hubungan agar dapat meningkatkan kompetensi.

3. Isu Emosional

Masalah emosional dapat menghambat kemampuan seseorang dalam menguasai keterampilannya. Perasaan emosional yang diungkapkan seperti takut melakukan kesalahan, perasaan tidak dicintai atau tidak menjadi bagian dari kelompok tertentu. Hal ini dapat menghambat Motivasi Kerja dan inisiatif, sehingga sulit mengembangkan keterampilan.

Dalam mengukur motivasi kerja dibutuhkan sebuah indikator. (Hartati, 2022) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator mengenai Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab yang konsisten dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan

2. Prestasi kerja

Menjalankan tugas dan peran dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang maksimal

3. Peluang untuk maju

Dorongan untuk mengembangkan kompetensi guna pencapaian yang optimal

4. Pengakuan atas kinerja

Penghargaan dan apresiasi atas usaha dan dedikasi yang dilakukan

5. Pekerjaan yang menantang

Tekad guna mendalami tugas yang dikerjakan sesuai

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Mubarok (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan	Motivasi Kerja (X1), Motivasi Kerja Lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Sidoarjo	Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Sidoarjo
2.	Saputra (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari	Lingkungan kerja (X1), Integritas (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian analisis data uji F memperoleh $F_{hitung} (3.693) > F_{tabel} (3.138)$ serta nilai $sig\ 0.025 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Integritas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Kendari.
3.	Fadlan (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian diungkapkan menunjukkan: (1) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan (2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi.

H3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi.

Metode Penelitian

Menurut (Pinton, 2022) Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi, dan penentuan hasil. Pada penelitian ini dilakukan di Terminal Induk Kota Bekasi di Jl Insinyur H. Juanda, Margahayu, Kecamatan Bekasi Timur., Kota Bekasi, provinsi Jawa Barat. Populasi dan sampel berjumlah 72 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Terminal Induk Kota Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Deskriptif****Tabel 4.** Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
X1.1	2	2	3	36	29	72	4,22
X1.2	2	2	7	40	21	72	4,05
X1.3	0	3	9	40	20	72	4,06
X1.4	0	4	6	43	19	72	4,06
X1.5	0	2	8	40	22	72	4,13
X1.6	1	2	9	35	25	72	4,12
X1.7	2	3	6	41	20	72	4,02
X1.8	1	3	6	41	21	72	4,08
X1.9	0	3	6	43	20	72	4,11
X1.10	1	2	3	36	30	72	4,27
Rata - Rata Variabel Lingkungan Kerja							4,11

Sumber: Data diolah, 2025

Pada analisis deskriptif variabel lingkungan kerja. menunjukkan nilai rata-rata 4,11 untuk item dengan pernyataan variabel lingkungan kerja. Sehingga responden setuju bahwa lingkungan kerja bisa diukur dengan indikator suhu udara, suara bising, keamanan, ruang gerak yang diperlukan, penggunaan warna, penerangan dan hubungan pegawai. Pada item pernyataan ke-10, yaitu Hubungan yang harmonis dapat menciptakan kerja sama yang baik, mempunyai nilai tertinggi sebesar 4,22. Pada item pernyataan ke-7, yaitu Tidak mengalami kesulitan dalam bekerja karena penerangan di ruang kerja memadai, mempunyai nilai terendah sebesar 4,02. Jadi indikator yang paling menggambarkan variabel lingkungan kerja adalah hubungan pegawai

Tabel 5. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
X2.1	3	0	1	47	21	72	4,15
X2.2	0	2	4	35	31	72	4,13
X2.3	1	2	4	44	21	72	4,13
X2.4	1	3	6	36	26	72	4,15
X2.5	1	3	5	41	22	72	4,11
X2.6	1	1	5	40	25	72	4,20
X2.7	1	3	4	39	25	72	4,16
X2.8	1	0	8	39	24	72	4,18
X2.9	1	2	7	44	18	72	4,05
X2.10	0	4	5	38	25	72	4,16
Rata - Rata Variabel Motivasi Kerja							4,14

Sumber: Data diolah, 2025

Pada analisis deskriptif variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata 4,14 untuk item dengan pernyataan variabel motivasi kerja. Sehingga responden setuju bahwa motivasi kerja bisa diukur dengan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, penghargaan terhadap kinerja dan pekerjaan yang menantang. Pada item pernyataan ke-6, yaitu Kesempatan untuk maju dalam instansi didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan, mempunyai tertinggi sebesar 4,20. Pada item pernyataan ke-9, yaitu Pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, mempunyai nilai terendah sebesar 4,05. Jadi indikator yang paling menggambarkan variabel motivasi kerja adalah peluang untuk maju karena memiliki nilai yang tinggi.

Tabel 6. analisis deskriptif kinerja karyawan

Item Pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Y.1	0	1	5	45	21	72	4,19
Y.2	2	2	3	45	20	72	4,09
Y.3	1	1	2	44	24	72	4,23
Y.4	0	2	8	40	22	72	4,13
Y.5	0	3	4	39	26	72	4,22
Y.6	0	1	6	43	22	72	4,19
Y.7	0	1	5	37	29	72	4,30
Y.8	3	1	1	38	29	72	4,23
Y.9	2	0	6	45	19	72	4,09
Y.10	0	2	6	40	24	72	4,19
Rata - Rata Variabel Kinerja Karyawan							4,18

Sumber: Data diolah, 2025

Pada analisis deskriptif variabel kinerja karyawan, tabel 4.7 menunjukkan nilai rata-rata 4,18 untuk item dengan pernyataan tentang variabel kinerja karyawan. Sehingga responden setuju bahwa kinerja karyawan bisa diukur dengan kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerjasama, kuantitas kerja. Pada item pernyataan ke-7, yaitu Kerjasama dengan rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas saya, mempunyai nilai tertinggi sebesar 4,30. Pada item pernyataan ke-2, yaitu Pekerjaan selalu diselesaikan sesuai dengan prosedur atau arahan yang diberikan. Serta pernyataan item ke-9, yaitu Tugas diselesaikan dalam waktu yang

telah ditentukan mempunyai nilai terendah sebesar 4,09. Jadi indikator yang paling menggambarkan variabel kinerja karyawan adalah kerja sama memiliki nilai tinggi.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kelayakan seberapa valid atau sah tidaknya suatu data dalam sebuah kuesioner. Dasar pengujian jika nilai r hitung $>$ r tabel maka data dikatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.778	0.231	VALID
	X1.2	0.731	0.231	VALID
	X1.3	0.601	0.231	VALID
	X1.4	0.727	0.231	VALID
	X1.5	0.544	0.231	VALID
	X1.6	0.528	0.231	VALID
	X1.7	0.670	0.231	VALID
	X1.8	0.732	0.231	VALID
	X1.9	0.741	0.231	VALID
	X.10	0.719	0.231	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa r hitung pada setiap variabel lingkungan kerja lebih besar r tabel sebesar 0,231. sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dinyatakan sebagai valid dan layak untuk diolah.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X2.1	0.616	0.231	VALID
	X2.2	0.601	0.231	VALID
	X2.3	0.802	0.231	VALID
	X2.4	0.520	0.231	VALID
	X2.5	0.821	0.231	VALID
	X2.6	0.573	0.231	VALID
	X2.7	0.566	0.231	VALID
	X2.8	0.680	0.231	VALID
	X2.9	0.639	0.231	VALID
	X2.10	0.714	0.231	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa r hitung pada setiap variabel Motivasi kerja lebih besar r tabel sebesar 0,231. sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dinyatakan sebagai valid dan layak untuk diolah

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.604	0.231	VALID
	Y.2	0.799	0.231	VALID
	Y.3	0.535	0.231	VALID
	Y.4	0.644	0.231	VALID

Y.5	0.568	0.231	VALID
Y.6	0.564	0.231	VALID
Y.7	0.507	0.231	VALID
Y.8	0.731	0.231	VALID
Y.9	0.658	0.231	VALID
Y.10	0.619	0.231	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa r hitung pada setiap variabel kinerja karyawan lebih besar r tabel sebesar 0,231. sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dinyatakan sebagai valid dan layak untuk diolah.

Uji Reliabilitas

Pengujian sebuah pernyataan dari penelitian tersebut dikatakan reliabel dengan ketentuan jika nilai koefisien reliabilitas > 0.70 .

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,869	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,849	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,829	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan koefisien reliabel yang ditentukan 0,70 dengan masing-masing variabel lingkungan kerja sebesar 0,869, motivasi kerja sebesar 0,849 dan kinerja karyawan sebesar 0,829. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dan layak untuk diuji karena croanbach's alpha $> 0,70$.

Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pada setiap variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58725139
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.070
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian dengan Kolmogrov-Smirnov memperoleh hasil bahwa nilai dari Asymp Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 dengan hasil yang di dapatkan sebesar 0,098 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinieritas, apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 dan jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

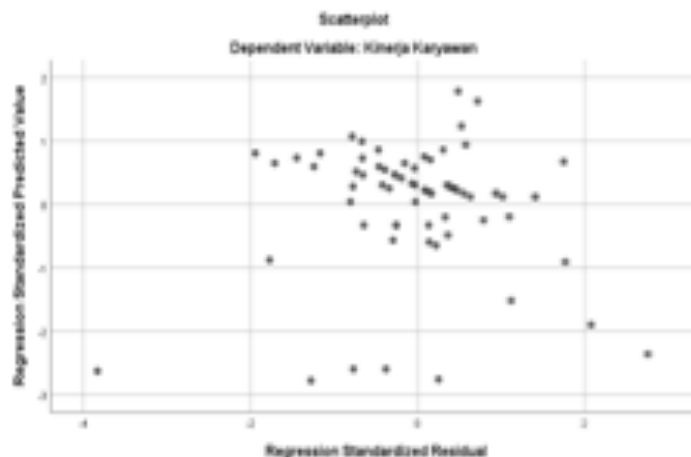
Variabel	Collinearity Diagnostics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,422	2,368	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,422	2,368	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2025

Pada data yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,422 dan *VIF* 2,368 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji seberapa dalam model regresi yang terdapat perbedaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Ketentuan dalam pengujian heteroskedastisitas dilihat melalui *scatterplot* apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y tidak membentuk pola apapun sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk menentukan tingkat ketergantungan antar variabel yang berbeda. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9.962	2.644		3.768	.000
Lingkungan Kerja	.309	.088	.367	3.516	.001
Motivasi Kerja	.462	.094	.512	4.907	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil perhitungan di atas diperoleh Persamaan hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$Y = 9,962 + 0,309 + 0,462$$

1. Konstanta = 9,962

Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi sebesar 9,962. Hal ini dinyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 8,337.

2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1)

Nilai 0,309 pada variabel lingkungan kerja (X1) adalah bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja di Terminal Induk Kota Bekasi.

3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Nilai 0,462 pada variabel pengaruh motivasi kerja (X2) yaitu bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh motivasi kerja, sehingga semakin tinggi tingkat kinerja di Terminal Induk Kota Bekasi.

Uji T (Parsial)

Uji t berfungsi untuk pengujian hipotesis secara parsial apakah variabel independent secara individual berpengaruh atau tidak secara sebagian pada setiap variabel.

Tabel 14. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9.962	2.644		3.768	.000
Lingkungan Kerja	.309	.088	.367	3.516	.001
Motivasi Kerja	.462	.094	.512	4.907	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Pada variabel lingkungan kerja mempunyai besaran nilai t-hitung sebesar 3,516 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,666 dengan ini H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,516 > 1,666$, sehingga dapat dinyatakan hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

Pada variabel motivasi kerja dengan nilai t-hitung sebesar 4,907 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,666 dengan ini H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $4,907 > 1,666$, sehingga dapat dinyatakan hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

Uji F (Simultan)

Pengujian F dipergunakan untuk menguji signifikansi apakah variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). apabila signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan signifikan secara statistik.

Tabel 15. Uji F (Simultan)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1022.235	2	511.118	74.205	0.00
Residual	475.265	69	6.888		
Total	1497.500	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja					

Sumber: Data diolah, 2023

Pada nilai f-hitung sebesar 74.205 sedangkan f tabel sebesar 3,13, maka dapat disimpulkan bahwa f-hitung lebih besar dari pada f tabel yaitu $74.205 > 3,13$ Sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi pengukuran seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam memberikan penjelasan variasi variabel independent yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dengan variabel dependent kinerja karyawan, maka dapat diketahui dengan melihat *Adjusted R Square*.

Tabel 16. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.826	0.683	0.673	2.624
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Pada tabel dapat diperoleh bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,673 atau 67,3% yang berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67,3%, sedangkan sisanya ($100\% - 67,3\% = 32,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t-hitung sebesar 3,516 dan t-tabel sebesar 1,666 yang dimana $t\text{-hitung } 3,516 > t\text{-tabel } 1,666$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H1 diterima dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Agustin, 2023; Santoso, 2022; Saputra et al., 2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja di Terminal Induk Kota Bekasi lingkungan kerja memiliki kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan terminal induk kota Bekasi yaitu indikator hubungan pegawai. Indikator hubungan pegawai memberikan peningkatan kinerja karyawan yaitu kerja sama yang

solid, rasa saling mendukung, dan cara berkomunikasi yang baik. Saat hubungan antar pegawai harmonis karyawan akan memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan sebaliknya hubungan antar pegawai yang kurang harmonis ditandai timbulnya pembicaraan yang kurang menyenangkan akibat kesibukan masing-masing memiliki dampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4.907 lebih besar dari pada nilai t-tabel diperoleh 1,666 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka H2 diterima dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh (Ilmi, 2023; Mubarok et al., 2024; Misrania et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi memiliki kaitan kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju terhadap kinerja karyawan yaitu Terminal Induk Kota Bekasi sangat memberikan dampak baik untuk menciptakan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, saat karyawan terminal induk memiliki peluang untuk berkembang dalam bentuk Diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Kesempatan untuk maju memberikan rasa dihargai terhadap usaha dan kontribusi yang karyawan laksanakan, sebaliknya jika kesempatan untuk maju tidak tentu atau tidak begitu jelas, karyawan mungkin merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan pengujian simultan diperoleh nilai f hitung sebesar (74,205 > 3,132) dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. dengan demikian H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh 0,673 atau 67,3%. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,3%. Artinya masih ada 32,7% variabel bebas (X) lainnya yang bisa mempengaruhi variabel terikat (Y). hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Oktarendah & Putri, 2023; Fadlan & Irhamsyah, 2022) membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi. Suhu udara di lingkungan Terminal Induk Kota Bekasi mencapai 28°C – 32°C dan polusi yang kurang baik dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi, ketika suhu di lingkungan terminal meningkat, karyawan akan mengalami kelelahan fisik lebih cepat, akibatnya penurunan stamina dan produktivitas dalam menjalankan tugas. Kesehatan karyawan perlu di perhatikan, mengingat dampak kesehatan seperti dehidrasi. Selain itu, pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan sangat mendorong semangat untuk karyawan dalam bekerja secara maksimal untuk terus berprestasi pada Terminal Induk Kota Bekasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Induk Kota Bekasi, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian uji t (parsial) dalam hipotesis pertama (H1) dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi. Sehingga dapat diketahui lingkungan kerja sangat berpengaruh perannya terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi dengan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman karyawan akan mendorong karyawan untuk selalu menjaga dan meningkatkan kinerjanya
2. Hasil pengujian uji t (parsial) pada hipotesis kedua (H2) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi. Sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi tentu karyawan akan sangat ada dorongan semangat dalam menjalankan segala aktivitas pekerjaannya dengan tugas dan tanggung jawab yang sesuai memberikan peluang untuk maju tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Induk Kota Bekasi.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dalam hipotesis ketiga (H3) ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Terminal Induk Kota Bekasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan dorongan motivasi yang efektif memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kinerja karyawan.

Saran

1. Hendaknya Terminal Induk Kota Bekasi diharapkan dapat meninjau kembali terhadap kondisi lingkungan kerja, seperti suhu udara dan polusi udara yang kurang baik, karena kondisi cuaca dan tingkat polusi yang baik dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, Terminal Induk Kota Bekasi diharapkan rutin membuat agenda cek kondisi kesehatan setiap karyawan agar tetap selalu sehat dan semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, selain suhu udara dan polusi, instansi juga perlu memperhatikan hubungan antar pegawai agar tidak terjadi suatu konflik. Karena lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan memberikan kenyamanan karyawan.
2. Hendaknya Terminal Induk Kota Bekasi diharapkan dapat memberikan kesempatan karyawan melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang lebih banyak sehingga karyawan dapat berkembang untuk kesempatan yang lebih baik yang berdampak pada individu serta instansi. Disarankan para pimpinan dan sesama karyawan memberikan apresiasi setiap kinerja yang dilakukan oleh karyawan untuk memotivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 05(04), 12412–12427.
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Dianta, P. B., & Balgies, S. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. 86 | *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2).
- Ardhana, R. P., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *JBBE*, 13(01).
- Aurellia, I., Hidayat, A., & Setiawan, W. (2022). Efektivitas Penggunaan Bus Trans Patriot Sebagai Angkutan Umum Massal Dalam Mengatasi Kemacetan Di Kota Bekasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3).

- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 4. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- Butar, C. K. B., Sulistyowati, A., & Putra, C. I. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aristek Highpolymer. *Juournal Economina*, 2(10), 3004–3019. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.930>.
- Fadlan, A. F., & Irhamsyah, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan. *Comserva (Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat)*, 2(3), 300–309. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i2.242>.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hartati, & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance TBK Cabang Makasar. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1).
- Jufrizen, & Nurul, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1).
- Jumawan, Aliyanti, T., Firli, , Fasya Devianti, Diah, A., Jovadi, W., & Setiawan, A. (2024). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(4), 370–374. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.11209578>
- Kintan, A. P., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(2).
- Maswar, Jufri, & Mahyani. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Idārah* |, 1(1).
- Miftahul Ilmi, H., & Ayu Perwitasari, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD*, 1(6), 821–830.
- Misrania, Y., Maryadi, Y., & Feriyansyah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 5(1).
- Munthe, M. N., Purba, A. M., & Munthe, K. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CU Maju Tarutung. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 24, 2. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 12(1).
- Saputra, F., Muthalib, A. aziz, & Adam. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, 4(2).

- Setya Pinton. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Vol. 1). Insight Mediatama.
- Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com.
- Victoria, E., & Edalmen. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 06(03), 580–589.