

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024)

Tria Izati ^{1*}, Endang Taufiqurahman ²

^{1,2} Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang,
Alamat Jl. H.S. Ronggowaluyo, Puseurjaya, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat
41361, Indonesia.

Email: 2210631020179@student.unsika.ac.id ^{1*}, endang.taufiqurahman@feb.unsika.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 20 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 Juni 2026; Diterima 10 Juli 2026; Diterbitkan 1 Agustus 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Izati, T., & Taufiqurahman, E. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i4.6377>.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam suatu organisasi karena berperan langsung dalam keberlangsungan dan efektivitas operasional, sehingga organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja, mengukur tingkat kinerja pegawai, serta mengetahui dan menguji secara empiris besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan seluruh populasi atau sampel jenuh, yaitu 27 pegawai, dengan pendekatan kuantitatif deskriptif melalui analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan nilai thitung sebesar 14,641 > ttabel 2,060, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,896 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 89,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia.

Abstract

Human resources are the most important element in an organization because they play a direct role in the sustainability and operational effectiveness, so organizations need to pay attention to the work environment as one of the factors that can affect employee performance. This study aims to analyze the condition of the work environment, measure the level of employee performance, and determine and empirically test the extent of the influence of the work environment on employee performance at the Office of Public Works, Spatial Planning, and Land Affairs of DKI Jakarta Province in 2024. Data collection was carried out using the entire population or saturated sample, namely 27 employees, with a descriptive quantitative approach through simple linear regression analysis. The analysis results show a t-value of 14.641 > t-table 2.060, so it can be concluded that the work environment variable (X) has a significant effect on the employee performance variable (Y). The coefficient of determination (R Square) value of 0.896 indicates that the work environment affects employee performance by 89.6%, while the remaining percentage is influenced by other variables outside this study.

Keyword: Working Environment; Employee Performance; Human Resources.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, karena keberhasilan operasional tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan sarana prasarana, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, baik aspek fisik (tata ruang, kebersihan, kenyamanan) maupun non-fisik (budaya organisasi, hubungan kerja, dan kebijakan). Namun, sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai masih perlu dikaji secara empiris. Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta, dan yang akan menjadi populasi dalam penelitian kali ini adalah 27 pegawai dari kantor tersebut. Maksud dari kajian ini adalah untuk menilai sejauh mana faktor Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 06 Mei sampai dengan 20 Mei 2024, keadaan lingkungan kerja pada studi kasus ini sudah mendukung pegawai bekerja dengan nyaman. Terbukti dengan nilai korelasi atau hubungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,896 sehingga menghasilkan 89,6% yang mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Menurut Nabawi (2021) dalam (Suprihartini *et al.*, 2023), Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang mencerminkan aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disisi lain menurut Mangkunegara (2004) dalam (Harahap, 2023), berpandangan bahwa kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Menurut Misran (2022) dalam (Manabis *et al.*, 2025) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi, karakteristik kepribadian, motivasi, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, beban kerja, sistem kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan ketersediaan fasilitas perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yaitu segala sesuatu yang mendukung pekerjaan karyawan di kantor. Terdapat dua tipe lingkungan kerja yaitu fisik dan non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2013:19) dalam (Suprihartini *et al.*, 2023) lingkungan fisik terdiri dari seluruh kondisi fisik di lingkungan tersebut yang berpengaruh terhadap pegawai, seperti ruang, cahaya, dan warna. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik terdiri dari lingkungan kerja yang harmonis di mana terjadi komunikasi dan hubungan antara karyawan satu sama lain, juga dikenal sebagai hubungan horizontal. Menurut Nabawi (2021) dalam (Fauzi *et al.*, 2023), lingkungan kerja harusnya mendapatkan perhatian lebih tinggi, dikarenakan lingkungan bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam proses pekerjaannya hal itu dapat terjadi dari aspek teknik maupun aspek sosial karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam mencapai kinerja yang diharapkan pada suatu lembaga atau organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong terciptanya pegawai dengan kinerja yang tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik berpotensi menyebabkan penurunan optimalitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3 Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- 1) Akomodasi
Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan penurunan performa seperti tidak lengkapnya peralatan kerja, ruangan yang tidak nyaman serta alur kerja yang berantakan.
- 2) Insentif
Pekerja cenderung mencari tempat kerja yang lebih aman jika mereka menerima kompensasi yang tidak sesuai.
- 3) Hubungan Kerja
Kekompakkan serta solidaritas yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan karena karyawan akan saling membantu untuk mencapai tujuan.

3. Metode Penelitian

3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 27 responden yang bekerja di berbagai bidang, diantaranya:

- 1) Pejabat Pimpinan Tinggi (Eselon II)
- 2) Pejabat Administrator (Eselon III)
- 3) Pejabat Pengawas (Eselon IV)
- 4) Ketua Subkelompok
- 5) Kasatlat/Kastapel
- 6) Pelaksana
- 7) CPSN
- 8) Lain-lain

3.2 Alat Ukur yang digunakan

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan masalah ini, penulis menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data melalui berbagai kegiatan pengumpulan data, yang melibatkan penyebaran berbagai jenis pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala Likert, yang menentukan nilainya melalui distribusi respon. Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju.

3.3 Metode Analisis Data

Peneliti akan menggunakan analisis statistik untuk menganalisis data penelitian.

3.4 Analisis Statistik

Analisis yang dipakai yaitu Analisis Regresi Linier Sederhana, Sugiyono (2017:260) menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan hubungan atau pengaruh secara linier antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis yang digunakan yaitu:

- Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Ha : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji t (t-tes) untuk menguji hipotesis dengan cara membandingkan signifikan T_{hitung} dan T_{tabel}

- a) Jika statistik t-hitung > statistik t-tabel, maka H_a diterima
- b) Jika statistik t-hitung < statistik t-tabel, maka H_a ditolak

Untuk melihat pengaruhnya peneliti menggunakan metode analisis persamaan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Persamaan regresi linier diformulasikan secara matematis sebagai berikut:

RESEARCH ARTICLE

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y adalah Kinerja Pegawai, a adalah Konstanta, b adalah Koefisien Tingkat Lingkungan Kerja, X adalah Lingkungan Kerja, e adalah Errors Terms.

Metode yang digunakan adalah Kuantitatif Deskriptif untuk mendeskripsikan gambaran umum tentang variabel yang diteliti. Metode Kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian yang melibatkan data berupa angka dengan menggunakan program statistik. Menurut Nazir (1998), metode deskriptif merupakan suatu pendekatan yang mempelajari kondisi lapisan masyarakat, pemikiran dan hal-hal saat ini. Tujuan studi deskriptif ini yaitu untuk mewariskan penjelasan yang valid berupa fakta, ciri dan keterkaitan antara kejadian yang berlangsung.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Pengumpulan Data

Ciri responden bisa dikelompokkan berdasarkan gender, jabatan, umur serta lama bekerja. Terdapat 27 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang merupakan pegawai Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. Dapat juga dilihat pada tabel.

Tabel 1. Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN					
		Frquency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	70,4	70,4	70,4
	Perempuan	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

JABATAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CPNS	1	3,7	3,7	3,7
	Pelaksana	5	18,5	18,5	22,2
	Lain-lain	21	77,8	77,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 tahun	7	25,9	25,9	25,9
	26 - 32 tahun	4	14,8	14,8	40,7
	33 - 40 tahun	7	25,9	25,9	66,7
	>40 tahun	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	5	18,5	18,5	18,5
	2 tahun	3	11,1	11,1	29,6
	>3 tahun	19	70,4	70,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

RESEARCH ARTICLE

Pada Tabel 1. Menunjukkan bahwa dari 27 responden yang bekerja di kantor tersebut sebesar 70,4% berjenis kelamin laki-laki dan 29,6% berjenis kelamin perempuan, dapat disimpulkan laki-laki lebih mendominasi. Jumlah jabatan yang mengisi kuesioner diantaranya, CPNS 3,7%, Pelaksana 18,5%, dan jabatan lainnya 77,8%. Untuk rentang usia pegawai antara 18-25 tahun sebanyak 25,9%, usia antara 26-32 tahun sebanyak 14,8%, usia antara 33-40 tahun sebesar 25,9%, dan usia diatas 40 tahun sebanyak 33,3% dalam hal ini pegawai kantor di dominasi dengan usia 40 tahun keatas. Sementara untuk masa kerja pegawai 1 tahun sebanyak 18,5%, 2 tahun sebanyak 11,1%, dan yang diatas 3 tahun sebanyak 70,4%. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja di Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta di dominasi dengan pegawai lama.

Tabel 2. Hasil Uji Validities Variabel Lingkungan Kerja

No Item	$T_{x,y}$	T_{tabel} 5% (27)	Keterangan
1	0,890	0,381	Valid
2	0,852	0,381	Valid
3	0,553	0,381	Valid
4	0,740	0,381	Valid
5	0,692	0,381	Valid
6	0,774	0,381	Valid

Tabel 3. Asil Uji Validitas

No Item	$T_{x,y}$	T_{tabel} 5% (27)	Keterangan
1	0,946	0,381	Valid
2	0,966	0,381	Valid
3	0,967	0,381	Valid
4	0,924	0,381	Valid
5	0,824	0,381	Valid
6	0,895	0,381	Valid

Berdasarkan data pada tabel, menunjukkan keseluruhan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada signifikansi 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner penelitian ini valid, sehingga bisa dipergunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Reliability Statistic

Reliability Statistic	
Ceonbach's Alpha	N of Items
,947	11

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0.6, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kehandalan setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran yang telah memenuhi kriteria Cronbach Alpha, seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.

4.2 Pembahasan

Dalam uji regresi liner sederhana, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan tingkat probabilitas 0,05.

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

RESEARCH ARTICLE

Tabel 5. Variabel Entered
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non-Fisik, Lingkungan Kerja Fisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. All request variabel entered.

Tabel tersebut menerangkan mengenai variabel yang dimasukkan beserta metode yang digunakan. Pada kasus ini variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel Independent dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependent dengan metode yang dipakai yaitu:

Tabel 6. Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,334	1	134,334	214,370	,000 ^b
	Residual	15,666	25	,627		
	Total	150,000	26			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Hasil tabel tersebut menunjukkan perhitungan $F_{hitung} = 214,370$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 jadi model regresi bisa digunakan dalam memperhitungkan variabel partisipasi atau terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 7. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,896	,891	,792

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Dari output tersebut menerangkan bahwa nilai korelasi atau hubungan (R) adalah sebesar 0,946. Dari hasil tersebut, didapatkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,896 yang menunjukkan bahwa variabel bebas (Lingkungan Kerja) berpengaruh sebesar 89,6% terhadap variabel (Kinerja Pegawai).

Tabel 8. Coefficients

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,203	1,135		,179	,860
	LINGKUNGAN KERJA	,814	,056	,946	14,641	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

RESEARCH ARTICLE

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 0,203 sedangkan nilai Lingkungan Kerja koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,814 sehingga dapat dituliskan persamaan regresinya :

$$Y = A + Bx$$

$$Y = 0,203 + 0,814X$$

Persamaan diatas bisa diartikan sebagai :

- Konstanta 0,203 bermakna bahwa angka konsistensi variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,203
- Nilai koefisien regresi X sebesar 0,814 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% dalam nilai Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,814 dalam nilai Kinerja Pegawai. Karena koefisien regresi tersebut positif, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pengambilan Keputusan dalam Uji Regresi Sederhana:

- Dari hasil analisis statistik, didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dari tabel koefisien. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- Dengan nilai t yang diperoleh : didapatkan nilai $t_{hitung} 14,641 > t_{tabel} 2,060$ dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pembuktian Hipotesis:

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan Uji T pada tingkat signifikansi (Alpha) yang digunakan adalah 0,05. Uji T dilakukan untuk mengamati pengaruh variabel penjelas terhadap variabel terkait secara parsial. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis yang terlibat adalah:

- Hipotesis
 - Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.
 - Ha : Terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.
- Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05)
- Menentukan T_{hitung} berdasarkan Tabel 7. Yang diperoleh T_{hitung} sebesar 14.641.
- Menentukan T_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, uji 2 sisi, dengan derajat kebebasan

$$t_{tabel} = (\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 27-1-1) = (0,025 : 25) \text{ {dilihat pada distribusi nilai } } t_{tabel} \} = 2,060$$

- Kualifikasi Pengujian

Ho diterima jika $T_{tabel} \leq T_{hitung} \leq T_{tabel}$

Ho ditolak jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$

- Membandingkan T_{hitung} dengan $T_{tabel} = 14.641 > 2.060$

Maka Ho ditolak

Kesimpulan, Ho ditolak menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 27 responden diketahui bahwa reliabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah memenuhi kriteria kredibilitas Cronbach Alpha. Selain itu, perhitungan Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,896, yang berarti pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 89,6%. Dalam hasil uji hipotesis, terbukti bahwa Ho ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan penelitian yang sudah

RESEARCH ARTICLE

dilakukan, dapat diberikan saran kepada pimpinan Kantor Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta untuk mempertahankan kualitas lingkungan kerja-nya, karena pada dasarnya Lingkungan Kerja maupun Kinerja Pegawai sudah baik, sehingga minimal dapat dipertahankan agar Kinerja Pegawai tidak mengalami penurunan. Selain itu, untuk mendukung produktivitas yang lebih unggul, pimpinan dianjurkan untuk mempertimbangkan aspek lain selain faktor yang diteliti, seperti faktor motivasi, insentif, dan lain sebagainya.

6. Referensi

- Elizon, E. K., & Yusuf, Y. (2025). Peran Lingkungan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Dinas Cipta Karya, Bina Konstruksi dan Tata Ruang (DCKBKTR) Provinsi Sulawesi Tenggara). *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 556-568.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja pada performa pegawai (literature review metodologi riset bisnis). *Jurnal Riset Bisnis*, 1(4), 874–885.
- Harahap, F. A. (2023). Studi kinerja karyawan: Budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 2317–2330.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218-222.
- Ismoyo, F. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 55-72.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Liana, W. (2020). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, XXXX-XXXX.
- Lyta Lestari, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 2460-8211.
- Manabis, Putra, H. A., & Wijayanti, N. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Manabis*, 4(2), 217–224. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4778>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- NINGDIAH, P. W. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL (ATR/BPN) KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT (Studi Kasus Lembaga Non Kementrian)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Sari, S. Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Provinsi DKI Jakarta. *Repository Universitas Bina Sarana Informatika*.

RESEARCH ARTICLE

- Setiawan, H., Arianto, B., & Fadhulloh, M. M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Cipta Karya Pertanahan. *Jurnal Manajemen Pariwisata dan Logistik*, 1(1), 1-17. <https://doi.org/10.3333/smc.v7i9.29>.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Suprihartini, Y., Suliantoro, Wahyudiyono, Taryana, & Yamolala Zega. (2023). Analisis hubungan lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja Karyawan*, 08(01), 1–9.