E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 28-42
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2025

# Peran Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP Kab. Karawang Dimediasi Variabel Konpensasi

Jusmawati[1], Muhamad Rifki[2], Zahra Rizqiyah[3], Abdul Latif[4]
[1,2,3,4]Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
e-mail: Triazeze1@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai di instansi pemerintah memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mendukung produktivitas pegawai. menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan kompensasi yang sesuai merupakan langkah penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja keseluruhan. lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap pemberian kompensasi yang adil dan pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi terbukti memainkan peran sebagai variabel mediasi, artinya kompensasi menjadi saluran yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel mediasi pada Dinas PRKP Kabupaten Karawang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi dan kinerja pegawai, sementara kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta sistem kompensasi yang adil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya strategi manajerial yang fokus pada pengelolaan lingkungan kerja dan kompensasi sebagai sarana peningkatan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Dinas PRKP

*Abstract*

*Employee performance in government agencies has a significant impact on achieving organizational goals. Compensation is one of the important elements affecting employee work motivation. The work environment can support employee productivity. Creating a good work environment and providing appropriate compensation are important steps to improve employee productivity. Therefore, organizations need to pay attention to these two factors in their efforts to enhance overall performance. A conducive work environment has a significant influence on providing fair compensation and ultimately affects employee performance. In addition, compensation has been shown to play a role as a mediating variable, meaning that compensation serves as a channel connecting the influence of the work environment on employee performance. This study aims to analyze the effect of the work environment on employee performance with compensation as a mediating variable at the Public Works and Spatial Planning Office of the Region. Data was collected through the distribution of questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on SmartPLS. The results of the study indicate that the work environment has a significant influence on compensation and employee performance, while compensation also has a significant effect on employee performance. Additionally, compensation proved to be a mediating variable in the relationship between the work environment and employee performance. These findings underscore the importance of creating a conducive work environment and a fair compensation system in enhancing employee performance. The practical implication of this study is the need for managerial strategies focused on managing the work environment and compensation as a means of improving organizational productivity.*

*Keywords : Work Environment, Compensation, Employee Performance, PRKP Service*

## LATAR BELAKANG

Secara umum, setiap individu dalam melakukan suatu tindakan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan, di mana setiap organisasi memiliki visi dan misi, terutama dalam mencapai hasil kerja atau kinerja. Perusahaan yang fokus pada kinerja akan berusaha meningkatkan standar untuk mencapai hasil yang optimal. Upaya ini memerlukan strategi dari perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, untuk mengelola dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia (Gultom, 2021). Ini tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan perusahaan, tetapi juga dengan memanfaatkan peluang bisnis dan menghasilkan produk yang lebih kompetitif. Kinerja, yang merupakan hasil kerja karyawan, menjadi prioritas utama dalam suatu Perusahaan  Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan norma moral dan etika. Kinerja (*performance*) diukur dari segi kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, integritas, tanggung jawab, absensi, dan Kerjasama (Budiasa, 2021). Kinerja yang baik memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Capaian kinerja karyawan juga dapat digunakan sebagai dasar evaluasi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, sedangkan penurunan kinerja dapat menghambat pencapaian tersebut Komitmen kerja juga merupakan aspek penting, yang mencerminkan keadaan karyawan yang berkomitmen pada organisasi tertentu, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja terdiri dari dua komponen utama: sikap dan kemauan untuk bertindak. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas, sedangkan kemauan berhubungan dengan perilaku dan usaha yang ditunjukkan (Herlina, 2020).

Lingkungan kerja berkaitan dengan fasilitas, infrastruktur, dan perspektif sosial yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Karyawan yang bekerja dalam bidang yang sama memerlukan lingkungan kerja yang mendukung (Sari, 2023).

Oleh karena itu, penting untuk memantau lingkungan kerja, karena dapat berdampak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja  Fasilitas dalam konteks kerja adalah kenyamanan yang berwujud nyata dan alami, yang disediakan perusahaan untuk mendukung kegiatan operasional dan memiliki masa guna yang relatif permanen (Silitonga & SE, 2020). Fasilitas ini merupakan bentuk imbalan non-tunai yang dapat dinikmati oleh karyawan secara individu maupun kelompok. Fasilitas kerja mencakup semua hal yang digunakan oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka  Lingkungan kerja umumnya dibagi menjadi dua kategori: lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup elemen seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan non-fisik meliputi hubungan interpersonal, termasuk interaksi antara atasan dan rekan kerja. Kedua elemen ini saling memengaruhi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Penelitian ini berfokus pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP) Kabupaten Karawang, yang memiliki peran penting dalam penyediaan perumahan dan pengelolaan kawasan permukiman(Winata, 2022). Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia. Dalam menjalankan tugasnya, instansi ini menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai(Shobirin & Siharis, 2022). Beberapa indikasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang optimal dan sistem kompensasi yang belum memadai menjadi hambatan dalam mencapai target kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran kompensasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai dan apakah kompensasi berfungsi sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta rekomendasi praktis bagi

manajemen Dinas PRKP Kabupaten Karawang untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Fauzi et al., 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Outer Model

#### Hasil Uji Validitas

Tabel 1. *Hasil Uji Average Variance Extracted* (AVE)

| | *Average Variance Extracted* (AVE) |
|---|---|
| *Work Enviroment* | 0.619 |
| *Employee Performance* | 0.539 |
| *Compensation* | 0.536 |

Sumber: SmartPLS (2025)

Tabel 1 merupakan hasil uji statistik bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut, untuk variabel *Work Enviroment* (X) sebesar 0.619, variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0.539 dan variabel *Compensation* (Z) sebesar 0.536, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki nilai AVE > 0.50 dan dinyatakan valid.

#### Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

| | *Cronbach's Alpha* |
|---|---|
| *Work Enviroment* | 0.876 |
| *Employee Performance* | 0.829 |
| *Compensation* | 0.825 |

Sumber: SmartPLS (2025)

Tabel 2 merupakan hasil uji statistik bahwa nilai *Cronbach alpha* pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut, untuk variabel *Work Enviroment* (X) sebesar

0.876, variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0.829 dan variabel *Compensation* (Z) sebesar 0.825, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha*> 0.70 dan dinyatakan reliabel.

Hasil Inner Model

Hasil Uji R Square

Tabel 3. Hasil Uji R Square

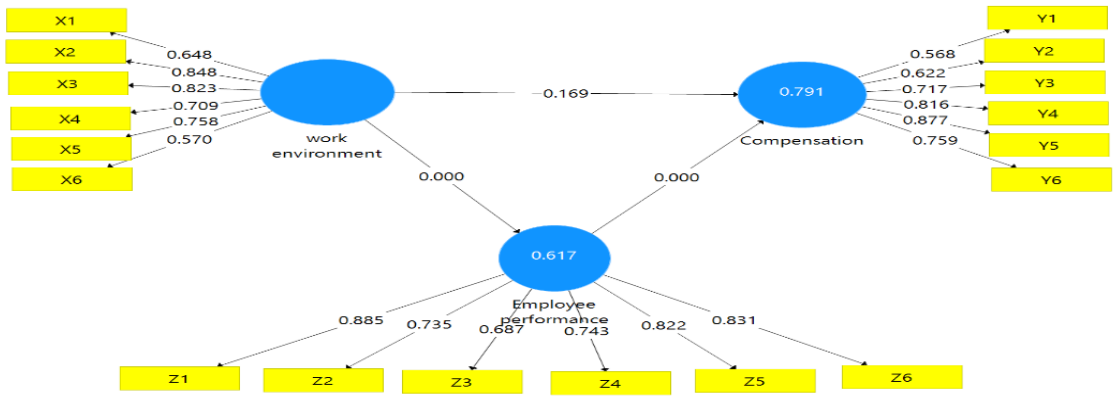
| | R-Square | Adjusted R-Square |
|---|---|---|
| *Employee Performance* | 0.617 | 0.613 |
| *Compensation* | 0.791 | 0.787 |

Sumber: SmartPLS (2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pada variabel *employee performance* adalah 0.617 yang menunjukkan bahwa model tersebut memiliki hubungan, dimana 61.7% dari variabel *employee performance* dipengaruhi oleh variabel *work environment* dan variabel *compensation.* Selanjutnya, untuk variabel *compensation* adalah 0.719 yang menunjukkan bahwa model tersebut memiliki hubungan, dimana 79.1% dari variabel *compensation* dipengaruhi oleh variabel *work performance* dan variabel *work environment*.

Hasil Uji *Bootstrapping*

Gambar 1 di bawah ini merupakan struktur konstruk terhadap konstruk lainnya, seperti variabel independen, variabel dependen, inner model, outer model, R-Square, dan hipotesis penelitian.




Sumber: SmartPLS (2025)

Gambar 1. Hasil Uji *Bootstrapping*

Hasil Uji *Path Coefficient*

Tabel 4. Hasil Uji *Path Coefficient*

| | Sample Original (O) | Average Sample (M) | STDEV | (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| LTNKIN | 0.215 | 0.788 | 0.066 | 3.275 | 0.001 |
| LINGKON | 0.785 | 0.788 | 0.046 | 16.915 | 0.000 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| K → O M KI N | 0.71 1 | 0.71 3 | 0.0 57 | 12.370 | 0.0 00 |
| LI → N G KI N K O N | → 0,16 9 | 0,17 0 | 0,0 58 | 2,931 | 0,0 04 |

Sumber: SmartPLS (2025)

Tabel 4 di atas menjelaskan bahwa nilai variabel *Performent* terhadap variabel *Compensation* sebesar 0.001 lebih kecil dibanding 0.05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan diantara keduanya. Nilai untuk variabel *Environment* terhadap variabel *Performent* adalah 0.000 lebih kecil dibanding 0.05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai untuk variabel *Environment* terhadap variabel *Compensation* adalah 0.000, nilai ini lebih kecil dibanding konstanta 0.05 maka disimpulkan bahwa kedua variabel ini juga memiliki pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja mampu memediasai kinerja dan konpensasi.

## PEMBAHASAN

### Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja

mereka(Hidayat et al., 2024).Perusahaan yang ingin tetap eksis dalam dunia bisnis yang kompetitif perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia, serta menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung efisiensi kerja Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan suatu kondisi yang dapat memberikan rasa nyaman dan tenang sehingga menjadikan suasana kerja menjadi kondusif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati dan Anggraini pada tahun 2021 menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya(Harikkala-Laihinen et al., 2024). Hasil wawancara dengan Bapak Anjar Setyo diketahui bahwa bahwa kepuasan kerja karyawan baik karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik serta sistem kompensasi yang sesuai dan memadai. Kondisi ini memungkinkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik pula

Hubungan lingkungan kerja terhadap konpensasi

Hasil penelitian dengan statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (*work enviroment*) terhadap variabel kompensasi (*compensation*) memiliki pengaruh yang signifikan. Kompensasi menjadi salah satu keperluan utama seorang karyawan. Agar lingkungan kerja menjadi positif dan produktif, sebuah kompensasi harus merata dan adil(Rachman et al., 2024). Kompensasi dapat didefinisikan seperti jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan karena telah melakukan pekerjaannya bersama baik. Balas jasa ini dapat diberikan dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan. Tujuan kompensasi ini adalah untuk mendorong karyawan untuk terus berkontribusi pada kemajuan dan kemajuan perusahaan dan menaikan komitmen mereka  lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Ayunasrah et al., 2022). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Pengelolaan SDM yang efektif memerlukan kerjasama antara karyawan, pimpinan, dan sistem yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, bersih, dan aman dapat meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan

motivasi dan performa mereka  Selain itu, kepemimpinan yang baik juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, memotivasi, dan menjadi teladan bagi tim agar dapat bekerja secara kolaboratif(Santoni & Heryono, 2021). Dalam menghadapi tantangan global, gaya kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif sangat dibutuhkan untuk menjawab dinamika yang terus berubah dan kompleks. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan sistem kerja yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan karyawan secara berkelanjutan demi mencapai tujuan organisasi secara optimal(Yoyo & Sutisna, 2024).

Hubungan konpensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai karena merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang layak dan adil, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketika pegawai merasa bahwa kontribusi mereka dihargai secara finansial, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya(Nurhidayati & Anggraini, 2021). Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan, rendahnya semangat kerja, bahkan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang kompetitif dan transparan, sesuai dengan kualifikasi, beban kerja, dan hasil yang dicapai karyawan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Kinerja merujuk pada tingkat kesuksesan seseorang bersama menuntaskan tugas yang disampaikan kepadanya(Bolden, 2003). "Kunci untuk meningkatkan produktivitas adalah meningkatkan kinerja setiap kegiatan dan orang karena kinerja merupakan hasil akhir dari kerja sama orang-orang dan sumber daya suatu organisasi untuk menghasilkan keluaran yang sesuai dengan standar dan derajat kualitas yang telah ditetapkan". Pekerja yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu komponen yang menentukan kesuksesan perserpan atau organisasi bersama meraih tujuannya. Oleh

sebab itu, kinerja karyawan mampu memicu kinerja perseroan selaku keseluruhan(Lilyana et al., 2021)

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai dimediasi konpensasi

Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian oleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja pegawai(Bunga et al., 2025). Namun, dalam penelitian ini, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan, menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang penting. kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Analisis menggunakan SEM menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai(Courchesne et al., 2025). Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif menciptakan rasa dihargai dan diakui dalam diri karyawan, yang berdampak pada loyalitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, peran kompensasi tidak hanya sebagai penghargaan finansial, tetapi juga sebagai alat strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkinerja tinggi(Sobari et al., 2024)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian statistik, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai terhadap kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja terhadap kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling memengaruhi dan berperan penting dalam

meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang baik akan mendorong pemberian kompensasi yang layak, sementara lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung peningkatan kinerja dan pemberian kompensasi yang adil. Secara statistik, variabel-variabel tersebut memiliki korelasi positif dan saling mendukung dalam menciptakan sistem kerja yang efisien dan harmonis di dalam organisasi.Penjelasan singkatnya, karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya menunjukkan produktivitas dan hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya akan mendapatkan penghargaan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi yang adil menjadi motivasi penting bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang baik baik secara fisik maupun non-fisik – seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta kepemimpinan yang mendukung, juga menjadi faktor penting yang meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Semua faktor ini bekerja secara sinergis untuk mendukung tujuan strategis perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perhatian manajemen terhadap sistem kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai. Perusahaan perlu merancang kebijakan kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Selain itu, manajemen perlu membina kepemimpinan yang efektif guna mendorong motivasi dan kedisiplinan kerja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dalam jangka panjang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Secara khusus, penulis menyampaikan apresiasi kepada Bapak Abdul Latif, S.E, MM sebagai dosen pengampu atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga selama proses pembuatan jurnal berlangsung. Tidak lupa, penulis menghargai dukungan moral dan motivasi dari keluarga dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan

semangat dalam menyelesaikan jurnal ini. Akhir kata, penulis menyadari bahwa jurnal ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 1–10.

Bolden, R. , G. J. , M. A. and D. P. (2003). A Review of Leadership Theory and Competency Frame works. *Centre for Leadership Studies, University of Exeter*.

Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.

Bunga, *, Fudholi, L., Fudholi, B. L., Wolor, C. W., Negeri, U., Eka, J., & Utari, D. (2025). *Analisis Lingkungan Kerja Pada Instansi X*. *2*(3), 466–471. https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4603

Courchesne, S. A., Stynen, D., Semeijn, J. H., & Caniëls, M. C. J. (2025). Fostering sustainable employability in interorganizational networks: which activities and conditions pay off? *Journal of Workplace Learning*, *37*(9), 1–23. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JWL-03-2024-0066

Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 588–598.

Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *1*(2), 191–198.

Harikkala-Laihinen, R., Fäldt, S., & Bäckman, E. (2024). From words to action (research): a new generation of workplace training. *Journal of Workplace Learning*,

*36*(9), 53–71. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JWL-02-2024-0048

Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, *3*(1), 46–55.

Hidayat, F. A., Puspita, D., Maulana, B., Maulana, A., & Latif, A. (2024). Research on the Influence of Work Culture, Commitment, Discipline, on Employee Job Satisfaction Pt. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Journal of Social Science and Multidisciplinary Analysis*, *1*(2).

Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, *5*(3), 163–170.

Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *3*(2), 80–92.

Rachman, N. S., Permatasari, T. M., Apriani, E., Permana, I., & Latif, A. (2024). Analisis Content Marketing, Viral Marketing, dan Brand Awareness Terhadap Purchase Decision Instagram Pada Brand Es Teh Indonesia. *JOURNAL ECONOMICS AND STRATEGY*, *5*(2), 43–52.

Santoni, A., & Heryono, G. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi: peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, *7*(3), 796.

Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, *3*(1), 11–17.

Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *2*(5), 235–246.

Silitonga, P. E. S., & SE, M. M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.

Sobari, D. A., Setiawan, A. A., Insania, S., Suhendri, Y., & Latif, A. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi kerja

PT. Suzuki Indomobil Motor. *Indonesian Journal of Innovation Science and Knowledge*, *1*(3), 144–161.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

Yoyo, T., & Sutisna, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *22*(1), 45–51.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *4*(1), 76–82.